

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENGELOLAAN
JALAN WILAYAH SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

Muhammad Fito Azzahwa

21110055

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2024**

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENGELOLAAN
JALAN WILAYAH SURAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Tugas-tugas dan Syarat-syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen Program Studi S1 Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta

Disusun Oleh :

Muhammad Fito Azzahwa

21110055

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI SURAKARTA
TAHUN 2024**

HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

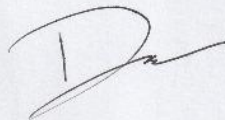
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Muhammad Fito Azzahwa
NIM : 21110055
Program Studi : S1 Manajemen
Judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta

Disetujui dan disahkan:

Hari : Rabu
Tanggal : 30 Oktober 2024

Pembimbing,



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M

NIDN.0606118902

Mengetahui,

Kepala Program Studi S1 Manajemen



Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn.,M.M.

NIDN.0606069402

Nama : **Muhammad Fito Azzahwa**
NIM : **21110055**
Program Studi : **S1 Manajemen**
Judul : **Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan
Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Balai
Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta**

Skripsi ini telah diuji dan dipertahankan dihadapan tim penguji skripsi Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta (STIE Surakarta) dan diterima untuk memenuhi persyaratan memenuhi gelar Sarjana Manajemen.

Hari : **Jumat**
Tanggal : **10 Januari 2025**

Tim Penguji
Ketua : **Aditya Liliyan, S.M.B., M.M**
Anggota : **Satria Veriansyah Wiguna, S.Sn., M.M**

Tanda Tangan

()
()

Mengetahui,
Ketua STIE Surakarta



Aditya Liliyan, S.M.B., M.M

NIDN.0606118902

HALAMAN PERNYATAAN

HALAMAN PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa skripsi saya yang berjudul:

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENGELOLAAN JALAN
WILAYAH SURAKARTA**

Tidak pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi lain dan tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri tanpa memberikan pengakuan pada penulis aslinya. Apabila di kemudian hari saya terbukti melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, gelar dan ijazah yang telah diberikan oleh perguruan tinggi batal saya terima.



Pembuat Pernyataan,

Muhammad Fito Azzahwa

MOTTO

1. “Karena sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan, sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan” (QS.Al-Insyirah: 5-6)
2. “Allah tidak membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya” (QS. Al-Baqarah: 286)
3. “Jika kau menungguku untuk menyerah, kau akan menungguku selamanya” (Uzumaki Naruto)
4. “Tidak peduli seberapa sulit atau tidak mungkin itu, jangan pernah melupakan tujuanmu” (Monkey D. Luffy, One Piece)
5. “Pada dasarnya kita sedang berkembang dan tidak tahu batas potensi dalam diri kita, meskipun kita sudah tahu batasnya kita harus mengincar yang lebih tinggi” (Daichi Sawamura, Haikyuu)
6. “Pilihan paling sulit membutuhkan kemauan yang kuat” (Thanos, Avenger: Infinity War)
7. “Jika saya ingin sesuatu berubah, setidaknya saya harus melakukan sesuatu” (An Junho: D.P)

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta”. Penulis tidak akan dapat menyelesaikan Skripsi ini tanpa pengaruh dan bantuan dari berbagai pihak. Penulis ingin menyampaikan terima kasih kepada:

1. Aditya Liliyan, S.M.B., M.M. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta dan selaku dosen pembimbing penulis, terima kasih atas bimbingan dan ilmu yang telah diberikan.
2. Satria Veriansyah Wiguna, S.SN., M.M selaku ketua program studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta.
3. Kedua orang tua penulis bapak Dananto dan Ibu Agus Sumiarti Rahayu, terima kasih karena tiada hentinya melangitkan doa baiknya serta memberikan dukungan dalam memperjuangkan masa depan dan kebahagiaan penulis.
4. Saudara kandung Nurinda Syafa Zahra dan keluarga yang selalu memberi dukungan dan doa.
5. Ibu Wiwik Karyani, S.H, selaku perwakilan Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta, terima kasih sudah menjadi penghubung antara penulis dengan kantor.
6. Nur Laily Fitriyani, terima kasih karena selalu memberikan semangat, dukungan, bantuan, pendengar keluh kesah dalam penulisan skripsi, penasehat yang baik dan senantiasa memberikan cinta.
7. Teman-teman seperjuangan saya terima kasih atas dukungan, semangat dan berbagi pengetahuan agar skripsi ini dapat selesai dengan baik.
8. Semua pihak yang telah memberikan dukungan dan membantu kelancaran penulis dalam menyusun skripsi.

9. Kepada Manchester United selaku klub sepak bola *favorite* penulis, terima kasih telah mengajarkan tentang apa arti kesabaran dalam mencapai tujuan dan menghargai sebuah proses
10. Serta untuk diri sendiri, terima kasih telah bertahan sejauh ini.

Dalam hal ini, penulis menyadari bahwa terdapat kekurangan-kekurangan dalam penyusunan Skripsi. Untuk itu penulis mengharapkan segala bentuk kritik yang membangun agar skripsi ini menjadi lebih baik. Penulis juga memohon maaf apabila terdapat kesalahan penulisan yang menyinggung pihak tertentu. Penulis berharap penelitian ini bermanfaat bagi pembaca.

Sukoharjo, 06 November 2024

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI	ii
HALAMAN PERNYATAAN.....	iv
MOTTO	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI.....	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
ABSTRAK.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	7
C. Tujuan Penelitian	7
D. Manfaat Penelitian	8
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	9
A. Landasan Teori.....	9
B. Penelitian Terdahulu.....	18
C. Kerangka Berpikir.....	25
D. Hipotesis Penelitian	26
BAB III METODE PENELITIAN	29
A. Objek Penelitian.....	29
B. Populasi dan Sampel.....	30
C. Teknik Pengumpulan Data	31
D. Definisi Operasional	33
E. Teknik Analisis Data.....	38
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....	43
A. Gambaran umum Objek penelitian.....	43
B. Hasil Analisis Data.....	46

C. Pembahasan	55
BAB V PENUTUP	58
A. Kesimpulan	58
B. Saran	58
DAFTAR PUSTAKA	60
LAMPIRAN	62

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Pengukuran Skala Nilai Peringkat Kinerja	5
Tabel 2. Capaian Kinerja Tahun 2023.....	5
Tabel 3. Penelitian Terdahulu	18
Tabel 4. Skala Likert	32
Tabel 5. Definisi Operasional.....	33
Tabel 6. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 7. Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	44
Tabel 8. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	45
Tabel 9. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	46
Tabel 10. Hasil Uji Validitas.....	47
Tabel 11. Hasil Uji Realibilitas	48
Tabel 12. Hasil Uji Normalitas <i>Monte Carlo</i>	49
Tabel 13. Hasil Uji Multikolinearitas.....	50
Tabel 14. Hasil Uji Heteroskedastisitas	51
Tabel 15. Coefficients ^a	52
Tabel 16. Hasil Uji t	54
Tabel 17. Model Summary	55

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian	62
Lampiran 2. Tabulasi Data	64
Lampiran 3. Hasil Olah Data.....	65

ABSTRAK

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI BALAI PENGELOLAAN JALAN WILAYAH SURAKARTA, 2024.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan professional aparaturnya pemerintah membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas karena pelaku utama yang menggerakkan sumber daya lainnya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta. Metodologi yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel jenuh, yaitu menggunakan seluruh anggota populasi yang berjumlah 35 orang sebagai sampel. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan alat bantu SPSS Statistic for Windows versi 25 untuk menguji uji instrument terdiri dari uji validitas dan uji realibilitas, uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolieritas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis yang terdiri dari uji t dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE AND WORK ENVIRONMENT ON EMPLOYEE PERFORMANCE IN THE ROAD MANAGEMENT CENTER IN THE SURAKARTA REGION, 2024.

To carry out good and professional government, government officials need quality human resources because the main actors mobilize other resources. This research aims to analyze the influence of organizational culture and work environment on employee performance at the Surakarta Regional Road Management Center. The methodology used in this research is a quantitative approach with a saturated sampling technique, namely using all members of the population totaling 35 people as samples. Data processing in this research uses the SPSS Statistics for Windows version 25 tool to test instrument tests consisting of validity and reliability tests, classical assumption tests consisting of normality tests, multicollinearity tests, heteroscedasticity tests, multiple linear regression analysis and hypothesis tests consisting of from the t test and coefficient of determination test. The results of this research show that organizational culture has a positive and significant influence on employee performance, while the work environment does not have a significant influence on employee performance at the Surakarta Regional Road Management Center.

Keywords: Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Dalam era globalisasi saat ini salah satunya tantangan besar pemerintah, khususnya pemerintah daerah adalah sumber daya manusia yang memegang teguh etika birokrasi, memiliki etos kerja yang tinggi, jujur dan professional.

Untuk menyelenggarakan pemerintahan yang baik dan professional aparatur pemerintah dituntut mampu merencanakan, mengkoordinasikan, dan melaksanakan fungsinya secara inovatif, efisien serta mempunyai etos kerja yang tinggi. Organisasi harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas tinggi karena mereka memainkan peran penting dalam operasional bisnis. Mengingat pekerja merupakan aset organisasi yang paling berharga, maka sumber daya manusia harus dikembangkan untuk menghasilkan pekerja berkaliber tinggi. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawainya. Untuk itu setiap organisasi perlu memperhatikan dan mengatur keberadaan pegawainya sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Setiap organisasi akan berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Salah satu cara yang ditempuh oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawainya, misalnya dengan melalui pendidikan, pelatihan, pemberian kompensasi yang layak,

pemberian motivasi, budaya organisasi yang baik, lingkungan kerja yang sehat.

Menurut Hasibuan dalam (Supit, 2019) menyatakan bahwa agar aktivitas organisasi berjalan dengan sesuai tujuan, maka instansi harus memiliki pegawai yang berkualitas serta memiliki etos kerja yang tinggi sehingga kinerja pegawai meningkat. Sumber daya manusia merupakan kemampuan terpadu dari daya berpikir dan daya fisik yang dimiliki individu. Sumber daya manusia mempunyai peranan sangat penting didalam sebuah organisasi, sehingga organisasi seharusnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia disini adalah pegawai yang merupakan aset utama dalam suatu organisasi, sehingga perlu dibina agar menghasilkan pegawai yang berkualitas. Salah satu faktor yang memengaruhi keberhasilan organisasi atau perusahaan adalah kinerja pegawainya.

Kinerja Pegawai merupakan satu faktor penting dalam kesuksesan sebuah organisasi. Kinerja pegawai yang efektif dan efisien dapat mendorong organisasi untuk mencapai tujuannya. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai, diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan organisasi. Oleh karena itu, kinerja sangat penting bagi perusahaan dan pekerja. Banyak elemen yang berkaitan dengan tenaga kerja dan lingkungan organisasi berdampak pada kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai , keyakinan, dan asumsi yang dianut Bersama oleh anggota suatu organisasi. Menurut McShane dan VonGlinow dalam (Azizah et al., 2017) Budaya organisasi yang kuat dan sesuai dengan tujuan organisasi dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau tidak selaras dengan tujuan organisasi dapat menurunkan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Tyas & Sunuharyo (2018) dalam (Tinggi et al., 2021) lingkungan kerja diartikan sebagai segala sesuatu yang terdapat di sekitar karyawan dan berpengaruh terhadap pelaksanaan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila pegawai yang ada didalamnya dapat melaksanakan seluruh kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman, Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif, seperti hubungan interpersonal yang buruk, fasilitas yang kurang memadai, dapat menurunkan kinerja pegawai.

Menurut manajemen pembangunan berbasis kinerja, pembangunan lebih dari sekedar melaksanakan rencana atau tugas yang telah diatur sebelumnya. Inti dari manajemen pembangunan berbasis kinerja adalah pola pikir yang berorientasi pada perubahan, dimana sumber daya anggaran dan program atau kegiatan berfungsi sebagai instrumen untuk melaksanakan perubahan pada tingkat keluaran, hasil,

dan dampak. Strategi ini juga menganut prinsip akuntabilitas yang menjadi salah satu pilarnya. Hal ini akan menunjukkan sejauh mana organisasi pemerintah telah melaksanakan tanggung jawab dan mandatnya dengan menawarkan layanan publik yang hasilnya dapat langsung dirasakan oleh masyarakat umum. Oleh karena itu, pengendalian dan akuntabilitas terhadap program-program kegiatan sangat penting untuk menjamin akuntabilitas masyarakat terhadap kinerja pemerintah daerah.

Kerangka Pengukuran kinerja Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Cipta Karya dilakukan dengan mengacu ketentuan dalam Peraturan Presiden RI Nomor 29 Tahun 2014, Permenpan RB No. 12 tahun 2015 pada Lembar Kriteria Evaluasi dan Permenpan RB Nomor 53 Tahun 2014. Penilaian capaian kinerja untuk setiap indikator kinerja sasaran menggunakan interpretasi penilaian dengan pengukuran dengan skala nilai peringkat kinerja organisasi yang dilaporkan dalam bentuk *Outcome*. Yang selanjutnya dilakukan analisa untuk memberikan informasi yang transparan mengenai keberhasilan atau ketidakberhasilan pencapaian kinerja.

Tabel 1. Pengukuran Skala Nilai Peringkat Kinerja

Kategori	Skala nilai
Sangat baik	≥ 91 %
Baik	≥ 76 – 90,99 %
Cukup	≥ 66 – 75,99 %
Kurang	≥ 51 – 65,99 %
Sangat kurang	≥ 50,99 %

Pada Tahun 2023, Capaian Kinerja pada Dinas Pekerjaan Umum

Bina Marga Cipta Karya disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 2. Capaian Kinerja Tahun 2023

No	Tujuan/Sasaran Strategis	Indikator Kinerja	Satuan	Tahun 2023			Target Akhir RPJMD
				Target	Realisasi	Persentas	
1	Meningkatkan kualitas dan kapasitas sesuai dengan standar jalan provinsi sebagai jalan kolektor	Persentase Panjang Jalan provinsi sesuai standar jalan kolektor.	%	44,24	45,03	101,79	44,24
1.1	Meningkatnya panjang jalan provinsi dengan kualitas struktur dan kapasitas sesuai standar jalan kolektor	Persentase panjang jalan provinsi sesuai standar jalan kolektor baik;	%	44,24	45,03	101,79	44,24
1.2	Mempertahankan kondisi permukaan jalan dan bangunan pelengkap jalan baik	Persentase panjang jalan provinsi kondisi permukaan dan bangunan pelengkap baik serta persentase panjang jembatan kondisi baik.	%	90,87	90,88	100,01	92,50
2	Meningkatkan Pelayanan Keciptakarya: Air Minum, Sanitasi, Bangunan Gedung Milik Daerah (BGMD) dan Jasa Kontruksi	Persentase jumlah pelayanan air minum dan sanitasi serta bangunan gedung milik daerah menuju baik	%	52,44	52,70	100,50	-
2.1	Meningkatnya akses aman air minum bagi masyarakat di perkotaan dan perdesaan serta sanitasi layak bagi	Persentase akses layak air minum Jawa Tengah serta akses sanitasi layak bagi masyarakat	%	89,65	90,17	100,58	-

2.2	Meningkatnya Kualitas Hasil Penyelenggaraan Pembangunan Bangunan Gedung Milik Daerah dan kompetensi tenaga ahli konstruksi	Persentase jumlah bantuan teknis penyelenggaraan pembangunan bangunan gedung milik daerah	%	15,23	15,23	100,00	15,23
3	Meningkatkan tata kelola organisasi Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah	Nilai kepuasan masyarakat	%	100,00	100,00	100,00	100,00
3.1	Meningkatnya kualitas pelayanan Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah	Nilai kepuasan masyarakat	%	100,00	100,00	100,00	100,00
3.2	Meningkatnya akuntabilitas kinerja Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah	Nilai SAKIP PD	%	80,77	88,85	107,53	80,77

Sumber: Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah 2023

Berdasarkan tabel diatas, secara umum presentase tingkat capaian tujuan dan sasaran tahun anggaran 2023, masuk dalam kriteria “Sangat Baik”. Seluruh tujuan dan sasaran Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah memenuhi target kinerja.

Dalam hal ini Balai Pengelolaan Jalan Bina Marga Wilayah Surakarta yang berada dibawah Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah yang bergerak dalam pelayanan publik. Dimana saat ini menjadi sorotan utama dalam pemerintah baik ditingkat pusat maupun daerah. Setiap pengambilan keputusan dan kebijakan Balai Pengelolaan Jalan Bina Marga Wilayah Surakarta mempunyai fungsi untuk melaksanakan tugas urusan pemerintah di bidang pengelolaan jalan di Wilayah Surakarta. Untuk meningkatkan kinerja pegawai, Lembaga harus mengerti apa yang menjadi kebutuhan

pegawai itu sendiri seperti budaya organisasi yang baik dan lingkungan kerja yang sehat.

Berdasarkan uraian diatas, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai pengelolaan jalan bina marga wilayah Surakarta. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi organisasi dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan jalan wilayah Surakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan jalan wilayah Surakarta?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan jalan wilayah Surakarta
2. Mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja pegawai Balai pengelolaan jalan wilayah Surakarta

D. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya :

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan serta memberikan masukan untuk pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya yang berhubungan dengan kinerja pegawai.

2. Manfaat praktis

a. Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat meningkatkan pemahaman, wawasan dan pengalaman berhubungan dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai serta faktor lain yang mempengaruhinya.

b. Bagi Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan bermanfaat bagi Balai pengelolaan jalan wilayah Surakarta dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai.

c. Bagi Peneliti Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah referensi dan bahan kajian dalam dunia ilmu pengetahuan tentang manajemen sumber daya manusia khususnya mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia, atau disingkat MSDM adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peran sumber daya yang dimiliki oleh individu secara maksimal sehingga tercapai suatu tujuan. Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau bisnis. Hal ini dapat kita ketahui karena suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan organisasi, manusialah yang menggerakkan dan mengelola variabel produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dll. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam pengembangan bisnis yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut (Catio, 2022) MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) adalah bidang manajemen yang mengkhususkan diri dalam studi hubungan manusia dan peran dalam organisasi. Elemen MSDM adalah individu yang menjadi karyawan di perusahaan.

Menurut Marwansyah dalam (Samsuni, 2017) Pemanfaatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikenal sebagai

manajemen sumber daya manusia, dan hal ini dicapai melalui fungsi-fungsi berikut: perencanaan dan pengembangan karir, kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, rekrutmen dan seleksi, perencanaan sumber daya manusia, dan hubungan dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu organisasi atau bisnis. Hal ini dapat kita ketahui karena suatu organisasi tidak dapat berfungsi tanpa sumber daya manusianya. Untuk mencapai tujuan organisasi, manusialah yang menggerakkan dan mengelola variabel produksi lainnya seperti modal, bahan baku, peralatan, dll. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam pengembangan bisnis yang berkontribusi terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Menurut Sutrisno dalam (Tinggi et al., 2021) Satu-satunya sumber daya yang memiliki emosi, keinginan, kemampuan, pengetahuan, dukungan, kekuatan, dan tenaga (rasio, rasa, dan niat) adalah sumber daya manusia. Upaya organisasi dalam mencapai tujuannya dipengaruhi oleh masing-masing potensi sumber daya manusia tersebut.

Menurut Supomo & Nurhayati dalam (Unique, 2016) Sumber daya manusia merupakan asset penting bagi sebuah organisasi. Dimana mereka membutuhkan perhatian dari

berbagai pihak agar prestasinya dapat dimaksimalkan sehingga tujuan organisasi dapat tercapai. Berdasarkan hal tersebut, manajemen sumber daya manusia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas suatu sumber daya manusia dalam sebuah kelompok ataupun organisasi.

Berdasarkan definisi-definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia merupakan sumber daya utama yang sangat penting bagi organisasi, karena sumber daya manusia merupakan pelaku utama yang akan menggerakkan sumber daya lain tersebut. Oleh karena itu, suatu perusahaan harus mempunyai sumber daya manusia yang baik.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja pada suatu perusahaan. Budaya organisasi sangat mempengaruhi bagaimana karyawan berperilaku. Nilai-nilai dan sikap yang dipegang teguh oleh pegawai dan menjadi landasan perilaku dan sikapnya dalam bekerja merupakan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai. Karyawan akan dibimbing oleh sikap dan nilai-nilai yang telah tertanam dalam organisasi untuk berpikir, bertindak, dan berperilaku sesuai dengan keyakinannya.

Kekuatan sosial yang tidak terlihat yang disebut budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk memotivasi karyawan

dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap orang di perusahaan secara tidak sadar akan menangkap budaya yang ada di sana (Sutrisno, 2019)

Pentingnya budaya organisasi dalam hubungannya dengan kinerja karyawan dikuatkan oleh pernyataan Robbins (2004:60) dalam (wardani Kusuma et al., 2004) dalam kenyataannya, mengemukakan bahwa pegawai yang bekerja pada organisasi dengan budaya yang kuat akan lebih berdedikasi kepada pemberi kerja dibandingkan mereka yang bekerja pada organisasi dengan budaya yang buruk. Budaya perusahaan yang kuat juga akan mendorong dedikasi karyawan melalui strategi penjangkauan dan rekrutmen.

Menurut (Huda & Farhan, 2019) Dibandingkan dengan komitmen organisasi, budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja. Hal ini berarti bahwa meningkatkan pemahaman dan keyakinan pegawai terhadap nilai-nilai budaya, serta secara bersamaan membina keintiman emosional antar pegawai melalui peningkatan komitmen organisasi, dapat menjadi prioritas dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Kekuatan sosial yang dikenal sebagai budaya organisasi mempunyai kekuatan untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Setiap orang di perusahaan secara

tidak langsung menyadari budaya yang mengatur tempat kerjanya. Meskipun budaya organisasi yang buruk akan merugikan perusahaan, budaya organisasi yang baik dapat membantu perusahaan mencapai tujuannya. Nilai-nilai bersama diakui, dianut, dan didukung secara luas oleh sebagian besar karyawan di organisasi dengan budaya organisasi yang kuat.

Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator budaya organisasi menurut (Hendra Wahyudin, 2022) mengatakan ada 7 (tujuh) karakteristik pembangun budaya di suatu organisasi diantara lain :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, sejauh mana karyawan didorong menjadi kreatif dan mengambil peluang dikenal sebagai inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian, sejauh mana para karyawan harus menunjukkan ketekunan, pemikiran, kritis, dan perhatian secara detail.
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memprioritaskan hasil dibandingkan metode dan prosedur yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan bagaimana hasil dapat mempengaruhi individu di dalam perusahaan.
- 5) Orientasi tim, sejauh mana aktivitas kerja disusun berdasarkan tim, bukan individu.

- 6) Keagresifan, sejauh mana individu bersifat kompetitif, agresif, dan berusaha keras dibandingkan bersikap santai.
- 7) Kemantapan, sejauh mana kegiatan organisasi memprioritaskan pemeliharaan status dibandingkan ekspansi.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Candana (2018) dalam (Tinggi et al., 2021) Lingkungan kerja merupakan kondisi dan situasi kerja yang dapat menyebabkan karyawan menjadi semangat dan memiliki gairah bekerja yang tinggi sehingga produktivitas kerja.

Menurut Sedarmayanti (2011) dalam (Wahyuningsih & Sasi Kirono, 2017) Lingkungan kerja merupakan semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung.

Menurut Alex S. Nitisemito (1998, p. 86) dalam (Fitriani et al., 2024) Lingkungan kerja segala sesuatu yang disekitar para karyawan dan mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Ini berarti para pekerja akan dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan baik karena didukung oleh lingkungan kerja yang baik.

Lingkungan dalam organisasi memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap keberhasilan organisasi. Lingkungan kerja

yang baik akan sangat mempengaruhi tingkat produktivitas kerja karyawan, efisiensi dan efektif.

Oleh sebab itu, lingkungan kerja adalah rumah kedua bagi karyawan yang harus diperhatikan sangat hati-hati. Dengan menciptakan dan memperhatikan lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan merasa lebih nyaman dan tentunya akan mempengaruhi kinerja kerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapai.

Adapun hal-hal yang dijadikan sebagai indikator lingkungan kerja ialah menurut Sarwoto (2001, 31) dalam (Purba, 2017) Lingkungan kerja yaitu: lingkungan dimana suatu pekerjaan dilaksanakan meliputi :

1. Perlengkapan dan fasilitas

Perlengkapan dan fasilitas yang harus tersedia seperti fasilitas meja, telepon, buku, bahan referensi, rak arsip, serta peralatan dan fasilitas lainnya harus tersedia.

2. Lingkungan tempat kerja

Lingkungan tempat kerja yang dapat mempengaruhi aktivitas kerja yang diselesaikan seperti :

- . – Tata ruang yang dirancang dengan baik

- Pencahayaan interior yang memadai

- Kelembaban dan suhu udara yang nyaman

- Suara yang tidak mengganggu perhatian saat bekerja

3. Suasana Kerja

Organisasi yang terstruktur dengan baik akan menjadi produk dari lingkungan kerja yang positif. Selain itu, organisasi yang tidak terorganisir dengan baik dapat mengakibatkan pembagian kerja yang tidak terorganisir, saluran penugasan dan tanggung jawab yang tidak jelas dan lain-lain, yang dapat menghambat efektifitas penggunaan mekanisme kerja.

4. Kinerja Pegawai

Menurut (Candana, 2021) kinerja adalah tingkat keberhasilan seseorang maupun kelompok orang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya serta kemampuan untuk mencapai tujuan dan standar yang telah ditetapkan. Tujuan suatu organisasi atau perusahaan tidak akan dapat tercapai apabila kinerja pegawainya tidak maksimal.

Menurut (Erawati et al., 2017) Kinerja pegawai merupakan salah satu upaya dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan di karenakan organisasi pegawai merupakan faktor yang dapat mewujudkan efektivitas dan efesiensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi.

Menurut (Hanafi et al., 2019) Kinerja pegawai merupakan hasil kuantitas dan kualitas kerja yang diselesaikan seorang

pegawai dalam rangka memenuhi kewajibannya dan mencapai tujuan organisasi.

Menurut Robbins (2006) dalam (Fei, T., Hotlan, I., & Siwalankerto, 2018) indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu terdapat lima indikator, yaitu:

1. Kualitas

Persepsi karyawan terhadap kaliber pekerjaan yang dihasilkan dan keakuratan tugas dalam kaitannya dengan keterampilan dan bakat karyawan digunakan untuk mengukur kualitas kinerja.

- 2 Kuantitas

Jumlah yang dihasilkan, diukur dalam satuan atau siklus aktivitas yang diselesaikan, adalah kuantitas yang dipertimbangkan.

3. Ketepatan waktu

Jika dilihat dari perspektif pengkoordinasian hasil keluaran dan optimalisasi jumlah waktu yang tersedia untuk operasi lainnya, ketepatan waktu adalah derajat aktivitas yang selesai pada waktu yang ditentukan.

4. Efektivitas

Efektivitas adalah sejauh mana sumber daya organisasi seperti uang, energi, teknologi, dan bahan mentah yang

digunakan secara maksimal untuk meningkatkan hasil setiap unit penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaannya disebut dengan independensi. Loyalitas pegawai terhadap organisasi dan manajemen kantor juga merupakan ciri dari kemandirian.

Dari definisi-definisi tersebut kinerja pegawai yang baik akan memberikan kontribusi positif bagi organisasi untuk mencapai tujuannya.

B. Penelitian Terdahulu

Hasil-hasil penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan

Tabel 3. Penelitian Terdahulu

N o	Penulis dan Tahun	Judul	Alat analisis	Hasil
1.	Reffi Oktavia, Jhon Fernos (2023)	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap	Teknik analisis data menggunakan uji asumsi kalisik, analisis regresi linear	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja

kinerja	berganda dan uji	memiliki
pegawai	t statistik. Data	pengaruh
pada dinas	penelitian	positif dan
kependuduk	dikumpulkan	signifikan
an dan	dari hasil	terhadap
pencatatan	responden dan	kinerja
sipil kota	analisis dengan	pegawai,
padang	regresi linear	dengan nilai
	dan uji	t-hitung
	hipotesis.	sebesar
		(2,477 >
		2,018) dan
		budaya
		organisasi
		berpengaruh
		positif dan
		signifikan
		terhadap
		kinerja
		pegawai,
		dengan nilai
		t-hitung
		sebesar

				(3,450 > 2,018).
2.	Amelia Putri, Nabila Nazua, Dimas Erlangg a, Aggun Anugra h (2024)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia, TBK	Teknik analisis dalam penelitian ini melalui Analisis Regresi Linier Berganda.	Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Budaya Organisasi dan komitmen organisasi

				secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.
3.	Natasha Supit (2018)	Pengaruh Lingkungan kerja dan stress kerja Terhadap Kinerja Pegawai di balai pelaksanaan jalan nasional XVI Ambon	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan analisis deskriptif kuanlitatif	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan stres kerja berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap

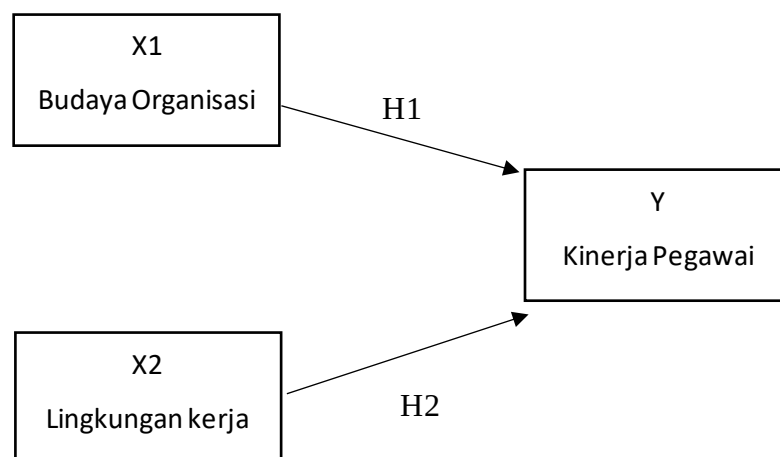
				kinerja pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon.
4.	Monica Kusuma Wardani (2021)	Pengaruh <i>Work From</i> <i>Home</i> , lingkungan kerja, kepuasan kerja, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BKPPD Kota Surakarta	Teknik analisis yang digunakan yaitu (1) Uji instrumen data yang terdiri dari uji validitas dan uji reliabilitas (2) Uji asumsi klasik yang terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearita s, dan uji heteroskedastisit as (3) Analisis	hasil uji t menunjukkan bahwa variabel work from home (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel lingkungan kerja (X2) berpengaruh

selama	regresi linear	positif dan
pandemi	berganda dan	signifikan
covid-19	(4) Uji hipotesis	terhadap
	yang	kinerja
	terdiri dari uji t	pegawai,
	dan uji koefisien	variabel
	determinasi.	kepuasan
	Pengolahan data	kerja (X3)
	dalam penelitian	berpengaruh
	ini	positif dan
	menggunakan	signifikan
	alat bantu SPSS	terhadap
	Statistic for	kinerja
	Windows versi	pegawai,
	25.	dan variabel
		motivasi
		kerja (X4)
		berpengaruh
		positif dan
		signifikan
		terhadap
		kinerja
		pegawai.

5.	Ahmad Syauqi , Tomi Riyadi (2023)	Pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawain sumber daya manusia kabupaten Tangeran Provinsi Banten	Teknik analisis data yang digunakan dengan analisis regresi linier sederhana dan regresi linier berganda	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa: 1) Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepengawain dan Pengembang an Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang.
----	---	--	---	---

Secara
keseluruhan
penilaian
responden
terhadap
variabel
Motivasi
Kerja
diperoleh
nilai rata-rata
sebesar
78,9%.

C. Kerangka Berpikir



Berdasarkan gambar diatas terdapat dua variabel yaitu variabel dependen dan variabel independent.

1. Variabel Dependen

Menurut (Liana, 2009) Variabel dependen merupakan variabel yang dijelaskan atau dipengaruhi oleh variabel independent. Variabel dependen sering disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen. Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel Dependen dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Variabel Independen

Menurut (Liana, 2009) Variabel independent adalah variabel yang menjelaskan atau mempengaruhi variabel yang lain. Variabel ini tidak dipengaruhi oleh variabel lain, melainkan mempengaruhi variabel lain. Variabel Independen dalam penelitian ini adalah budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2).

D. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai

Budaya Organisasi merupakan sebuah praktik yang sudah berlangsung lama, budaya organisasi diterapkan dan dibangun dalam aktivitas kerja sebagai salah satu motivator untuk

mendukung kualitas kerja yang dihasilkan oleh manajer dan karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Amelia Putri, Nabila Nazua, Dimas Erlangga, Aggun Anugrah (2024) yang meneliti pada PT. Garuda Indonesia, TBK. Berdasarkan Hasil analisis membuktikan budaya organisasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk. Budaya Organisasi dan komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di PT. Garuda Indonesia Tbk.

H1: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Lingkungan kerja adalah rumah kedua bagi pegawai, oleh karena itu lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar terhadap kinerja pegawai. Agar kinerja pegawai efektif, efisien dan nyaman maka perusahaan harus selalu memperhatikan lingkungan kerja dimana para pegawai bekerja melaksanakan tujuan perusahaannya.

Penelitian yang dilakukan oleh Reffi Oktavia & Jhon Fernos (2023) yang meneliti pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Hasil dari penelitian ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-hitung sebesar ($2,477 > 2,018$). Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

H2 : Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis dan pembahasan mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta.

Maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta.
2. Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta.

B. Saran

Berdasarkan hasil kesimpulan, saran yang dapat peneliti berikan pada Balai Pengelolaan Jalan yaitu:

1. Berkaitan dengan budaya organisasi agar memperkuat budaya yang positif sebaiknya melakukan :
 - a. kegiatan sosial seperti donasi dan bakti sosial.
 - b. Perayaan hari besar seperti hari ulang tahun kantor atau hari raya agama, hari kemerdekaan.
 - c. Karyawan senior yang membimbing karyawan junior agar tidak ada kesenjangan generasi di dalam kantor.

2. Peralatan dan fasilitas seperti meja, rak arsip, komputer, *printer* dan *scanner* harus segera diganti dengan yang baru agar kinerja pegawai maksimal.
3. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah serta mengembangkan variabel lain yang tidak terdapat dalam penelitian ini dan penggunaan objek yang lebih luas, sehingga memberikan hasil yang lebih baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Syauqi, & Tomi Riyadi. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Sumber Daya Manusia Kabupaten Tangerang Provinsi Banten. *Jurnal Adhikari*, 2(3), 377–391. <https://doi.org/10.53968/ja.v2i3.77>
- Amin, N. F., Garancang, S., Abunawas, K., Makassar, M., Negeri, I., & Makassar, A. (2023). *PENDAHULUAN Penelitian merupakan proses kreatif untuk mengungkapkan suatu gejala melalui cara tersendiri sehingga diperoleh suatu informasi . Pada dasarnya , informasi tersebut merupakan jawaban atas masalah-masalah yang dipertanyakan sebelumnya . Oleh ka.* 14(1), 15–31.
- Azizah, F. N., Thoyib, A., & Irawanto, D. W. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Koperasi Agro Niaga (KAN) Jabung Malang). *Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 4(1), 1–11. www.depkop.go.id
- Candana, D. M. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT. Incasi Raya Muaro Sakai Kecamatan Pancung Soal Kabupaten Pesisir Selatan. *Jurnal Ekobistek*, 7(1), 1–8. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v7i1.4>
- Catio, M. (2022). *Manajemen sumber daya manusia* (Issue 1).
- DINAS PEKERJAAN UMUM BINA MARGA DAN CIPTA KARYA PROVINSI JAWA TENGAH TAHUN. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Tahun 2023 Dinas PU Bina Marga dan Cipta Karya Provinsi Jawa Tengah.*
- Erawati, I., Darwis, M., Nasrullah, M., & Makassar, U. N. (2017). *Efektivitas Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pallangga Kabupaten Gowa.* 3(1).
- Fei, T., Hotlan, I., & Siwalankerto, J. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner. *Agora*, 6(1), 1–6.
- Fitriani, P. A., Johan, M., Purno, M., & Yanto, A. (2024). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Bpr Bumidhana. *Journal Of Communication Education*, 18(1), 44–52. <https://doi.org/10.58217/joce-ip.v18i1.370>
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Hendra Wahyudin. (2022). Budaya Organisasi. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 1(3). <https://doi.org/10.57251/multiverse.v1i3.716>
- Hera, T., & Elvandari, E. (2021). Pengaruh Model Pembelajaran Explicit Instruction Pada Pembelajaran Tari Daerah Sebagai Dasar Keterampilan Menari Tradisi. *Jurnal Sitakara*, 6(1), 40–54. <https://doi.org/10.31851/sitakara.v6i1.5286>

- Huda, M., & Farhan, F. (2019). Pengaruh Budaya Organisasional Dan Komitmen Organisasional. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 15(2), 62.
<https://doi.org/10.29406/jmm.v15i2.1557>
- Kristanto, H. (2015). Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*, 17(1), 86–98.
<https://doi.org/10.9744/jmk.17.1.86-98>
- Liana, L. (2009). Using MRA with SPSS to Test the Effect of Moderating Variables on the Relationship between Independent Variables and Dependent Variables. *Jurnal Teknologi Informasi Dinamik*, 14(2), 90–97.
<https://www.unisbank.ac.id/ojs/index.php/fti1/article/view/95>
- Nanincova, N. (2019). Pengaruh Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Pelanggan Noach Cafe and Bistro. *Agora*, 7(2), 1–5.
<https://media.neliti.com/media/publications/287057-pengaruh-kualitas-layanan-terhadap-kepua-8824929f.pdf>
- Purba, B. K. (2017). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP LOYALITAS KARYAWAN (Studi Kasus PT. Capella Dinamik Nusantara Cab. Kandis). *Jom Fisip*, 4(1), 1–12.
- Rosita, E., Hidayat, W., & Yuliani, W. (2021). Uji Validitas Dan Reliabilitas Kuesioner Perilaku Prososial. *FOKUS (Kajian Bimbingan & Konseling Dalam Pendidikan)*, 4(4), 279. <https://doi.org/10.22460/fokus.v4i4.7413>
- Samsuni, S. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Al-Falah: Jurnal Ilmiah Keislaman Dan Kemasyarakatan*, 17(1), 113–124.
<https://doi.org/10.47732/alfalahjikk.v17i1.19>
- Supit, N. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stress Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Balai Pelaksanaan Jalan Nasional XVI Ambon. *Jurnal EMBA*, 7(3), 3718–3727. <https://doi.org/10.35794/emba.v7i3.24863>
- Tinggi, S., Ekonomi, I., & Wardani, M. K. (2021). *Pengaruh Work From Home , Lingkungan Kerja , Kepuasan Kerja , Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bkppd Kota Surakarta Selama Pandemi Covid-19 Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta Tahun 2021*.
- Unique, A. (2016). 濟無No Title No Title No Title. 0, 1–23.
- Wahyuningsih, S., & Sasi Kirono, C. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 3(2), 1–5.
<http://ejournal.lmiimedan.net/index.php/jm/article/view/7/7>
- wardani Kusuma, R., Mukzan, Djudi, M., & Yuniadi, M. (2004). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)|Vol, 31(1)*, 60.
[http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN Studi Pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya](http://download.garuda.kemdikbud.go.id/article.php?article=405101&val=6468&title=PENGARUH%20BUDAYA%20ORGANISASI%20TERHADAP%20KINERJA%20KARYAWAN%20Studi%20Pada%20Karyawan%20PT%20Karya%20Indah%20Buana%20Surabaya)

LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner penelitian

Kuesioner Penelitian

Bersama ini, saya Muhammad Fito Azzahwa, mahasiswa Program Studi Manajemen Bisnis Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Surakarta memohon kesediaan bapak/ibu untuk mengisi daftar kuesioner yang diberikan. Informasi yang bapak/ibu berikan merupakan bantuan yang sangat berarti bagi saya dalam rangka menyelesaikan tugas akhir saya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Balai Pengelolaan Jalan Wilayah Surakarta”. Seluruh jawaban akan dirahasiakan. Atas bantuan dan kesediaan waktu bapak/ibu saya mengucapkan terimakasih.

A. Identitas Responden (*lingkari jawaban pilihan*)

- Nama :
- Jabatan :
- Pendidikan Terakhir :
- a. SMA/SMK/SLTA Sederajat
 - b. Diploma
 - c. Strata 1
 - d. Strata 2
- Berapa lama bekerja :
- a. < 1 Tahun
 - b. 2-5 Tahun
 - c. > 5 Tahun

B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

1. Berilah tanda *checklist* pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling sesuai.
2. Setiap satu pertanyaan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Isi jawaban berikut sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dengan memberikan tanda *check list* pada kolom yang tersedia. Kuesioner ini menggunakan skala *Likert* dengan keterangan sebagai berikut: Skala 1 = Sangat Tidak Setuju (STS), Skala 2 = Tidak Setuju (TS), Skala 3 = Netral (N), Skala 4 = Setuju (S), Skala 5 = Sangat Setuju (SS).

KUESIONER PENELITIAN

1. Budaya Organisasi

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Saya selalu mencari ide-ide baru untuk memecahkan masalah dan meningkatkan kinerja					
2.	Saya responsif terhadap keluhan dan masukan dari masyarakat					
3.	Saya selalu berusaha untuk mencapai target yang ditetapkan					
4.	Saya memiliki rasa saling percaya dan menghormati sesama karyawan					
5.	Saya bekerja sama dengan baik dalam tim untuk mencapai tujuan bersama					
6.	Saya berani mengambil inisiatif dan bertindak cepat					
7.	Saya memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi					

2. Lingkungan Kerja

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Perlengkapan dan fasilitas yang tersedia saat ini sudah cukup memadai untuk mendukung aktivitas kerja					
2.	Lingkungan tempat kerja tenang dan bebas dari suara bising					
3.	Saya merasa nyaman dengan suasana kerja yang ada					

3. Kinerja Karyawan

No	Pernyataan	STS	TS	N	S	SS
1.	Pekerjaan yang saya kerjakan memiliki kualitas yang baik					
2.	Kuantitas kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan target yang ditentukan					
3.	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu					