

## KINERJA KARYAWAN YAYASAN PENDIDIKAN KARTINI NUSANTARA DI PENGARUHI OLEH BUDAYA ORGANISASI MELALUI LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

Noni Triana<sup>1)</sup> dan Edy Sanusi S<sup>2)</sup>

1) Mahasiswa Program Studi Manajemen FE UNKRIS

2) Dosen Program Studi Manajemen, FE UNKRIS

Alamat: Kampus UNKRIS, Jatiwaringin Jakarta Timur

Email: [triananoni10@gmail.com](mailto:triananoni10@gmail.com) 1) dan [eddysanusi@gmail.com](mailto:eddysanusi@gmail.com)

Submit : 14 Agustus 2024, Review : 21 Agustus 2024, Publish : 12 Desember 2024

### ABSTRACT

*The research objective to be achieved is to determine the influence of organizational culture on employee performance at Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara through work environment. This research uses quantitative methods. The population in this study were employees of Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. The technique used for sampling is a saturated sample, all members of the population are sampled. The data analysis method uses path analysis. The research results can be concluded as follows: 1) The organizational culture has a direct and significant effect on employee performance. 2) The work environment has a significant direct effect on employee performance. 3) The organizational culture has a significant direct effect on work environment. 4) The organizational culture does not have a positive and significant indirect effect on employee performance at Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara through work environment.*

**Keywords:** *Organizational culture (;) Work environment (;) Employee performance*

### ABSTRAK

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel. Metode analisis data menggunakan analisa jalur. Hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut: 1). Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. 2). Lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja karyawan. 3). Budaya organisasi berpengaruh signifikan secara langsung terhadap lingkungan kerja. 4). Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja.

**Kata kunci:** Budaya organisasi (;) Lingkungan kerja (;) Kinerja karyawan

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah salah satu faktor terpenting dalam sebuah organisasi dan merupakan salah satu kunci dalam pengembangan suatu organisasi. Sumber daya yang bekerja di sebuah organisasi merupakan penggerak dalam penentuan untuk mencapai tujuan organisasi. Kemajuan sebuah organisasi ditentukan oleh kinerja sumber daya manusia yang ada pada organisasi tersebut. Kinerja seseorang dapat dikatakan baik apabila bekerja sesuai dengan tujuan dan sasaran yang ada pada organisasi tersebut. Oleh karena



itu, setiap individu harus bekerja dengan baik dan mempertahankan kinerjanya agar suatu organisasi dapat berkembang. Pada sebuah organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang berkompeten pada bidangnya.

Kinerja karyawan dapat ditentukan dengan melihat berhasil atau tidaknya tujuan dan sasaran organisasi yang telah ditetapkan dalam sebuah organisasi. Hal tersebut tidak terlepas dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam sebuah organisasi. faktor-faktor tersebut diantaranya adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan. Peranan karyawan sebagai sumber tenaga kerja dalam Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara ini sangat dibutuhkan dalam pengelolaan organisasi dan pelayanan publik. Sebagai individu, seorang karyawan pasti memiliki kebutuhan utama yang perlu diperhatikan dan dipenuhi sehingga dapat bertumbuh dan berkembang serta dibentuk oleh kondisi lingkungan dan pengalaman-pengalaman sebagai suatu organisasi yang baru. Dari semua peranan karyawan dalam meningkatkan fungsi manajemen, menjadi suatu kewajiban untuk mendorong setiap karyawan untuk berprestasi. Penting untuk mengamati tindakan-tindakan karyawan untuk mengetahui kebutuhan agar penggunaan sumber daya yang ada dapat berjalan sesuai dengan peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan menurut Mangkunegara (2014). Sehingga kinerja yang dimiliki oleh karyawan sangat menentukan kemajuan perusahaan tersebut, begitu pula dengan kinerja guru atau karyawan yang dimiliki oleh Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara.

Indikator dari kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2014), yaitu: 1) Kuantitas kerja; Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang karyawan bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing; 2) Kualitas kerja; Kualitas kerja mengukur sejauh mana karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan baik dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan; 3) Tanggung jawab; Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan Perusahaan; 4) Kerjasama: Kerjasama tim mengukur seberapa baik karyawan dalam bekerja sama dengan anggota tim lainnya untuk mencapai tujuan bersama; dan 5) Inisiatif; Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit

Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang sangat penting dalam suatu Perusahaan atau instansi karena budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan pelaku organisasi dalam menjalankan roda usaha organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan untuk mencapai suatu keberhasilannya. Dengan adanya budaya organisasi nilai-nilai dapat dimengerti, ditanamkan dan dilakukan oleh pelaku organisasi. Budaya organisasi dapat memberikan manfaat yang baik bagi jalannya suatu organisasi agar dapat terus berjalan dengan produktif dan memberikan perkembangan yang positif dari hari ke hari. Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi Hari (2019). Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan atau menaikkan kinerja karyawan, tergantung dari sifat nilai-nilai, keyakinan, dan norma-norma yang di anut.

Indikator yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Hari (2019), diantaranya: 1) Inovatif memperhitungkan resiko; Bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang

sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan; 2) Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail; Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan didalam melaksanakan tugasnya; 3) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai; Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya; 4) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan; Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya; 5) Agresif dalam bekerja; Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila peforma karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Peforma yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi; dan 6) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja; Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh yang besar dalam pembentukan kinerja karyawan dalam menjalankan proses pencapaian tujuan perusahaan. Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan akan dapat menimbulkan rasa semangat yang tinggi dalam bekerja sehingga terhindar dari rasa bosan dan lelah jika lingkungan kerja tidak dapat terpenuhi sesuai kebutuhan karyawan, maka dapat membuat kinerja karyawan menurun yang akhirnya karyawan tidak dapat melaksanakan segala pekerjaan secara optimal.

Lingkungan kerja mencakup hubungan yang terbentuk antar sesama karyawan atau pegawai dan pimpinan. Di lingkungan kerja seseorang saling berinteraksi untuk bersama-sama memahami nilai norma dan peran yang harus dijalankan, seseorang yang telah memasuki dunia kerja harus mampu menyesuaikan diri dan memilih perilaku yang buruk maupun yang baik di lingkungan kerjanya dan mampu menyesuaikan perannya dengan suasana kerja, beban kerja, pola kepemimpinan dan tuntutan pekerjaan.

Dalam proses interaksi akan terjadi proses saling mempengaruhi. Pengaruh-pengaruh itu akan menjadi bagian dari dirinya. Menurut Afandi (2018), bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Oleh karena itu perlu mendapatkan perhatian serius sehingga tujuan suatu organisasi atau instansi perusahaan dapat tercapai, baik jangka panjang maupun jangka pendek. Salah satu sasaran penting dicapai oleh instansi dalam rangka mengembangkan sumber daya manusia adalah menciptakan budaya dan lingkungan kerja agar dapat meningkatkan kinerja para karyawan di dalam organisasi, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas sesuai dengan jabatan dan posisi mereka.

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018) yaitu sebagai berikut: 1) Pencahayaan; Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi Lelah; 2) Warna; Merupakan salah satu faktor yang penting untuk



memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara; 3) Udara; Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu; dan 4) Suara; Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara atau bisa disingkat YPKN merupakan Lembaga Pendidikan formal yang berada di bawah naungan Kementerian Pendidikan DKI Jakarta. Berdasarkan survei pendahuluan yang penulis lakukan terdapat beberapa permasalahan yang berpengaruh terhadap karyawan. Didalam budaya organisasi menunjukkan bahwa kurangnya perhatian terhadap norma yang berlaku seperti adanya karyawan yang datang tidak tepat waktu, meninggalkan tempat pada jam kerja tanpa alasan dan tujuan yang jelas, pulang lebih awal dari jam yang ditetapkan, kurangnya kerja sama dalam melaksanakan tugas.

Didalam lingkungan kerja perlu adanya penerangan yang cukup terhadap ruangan kerja agar kinerja karyawan dapat lebih nyaman dalam bekerja, dan masih kurangnya alat pendingin yang cukup pada ruangan yang dapat mengurangi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara di dalam budaya organisasi masih perlu adanya peningkatan kerja salah satunya dengan melakukan komunikasi yang baik dalam hubungan kerja yaitu komunikasi atasan dan bawahan menjadi hal yang penting karena bisa mengetahui kemauan setiap individu yang ada dalam organisasi. Sedangkan lingkungan kerja perlu mendapatkan perhatian yang baik bagi pimpinan maupun karyawannya sendiri dari segi lingkungan kerja yang bersih, penerangan yang cukup yang dapat masuk ruang kerja, kebisingan yang dapat mengganggu pendengaran sehingga mengurangi konsentrasi dalam penyelesaian pekerjaan dengan lingkungan kerja yang baik dapat membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan bagi para karyawan.

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara dipengaruhi oleh budaya organisasi melalui lingkungan kerja.

## **METODE**

Tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. Teknik yang digunakan untuk penarikan sampel adalah sampel jenuh, semua anggota populasi dijadikan sampel, yaitu 72 orang. Metode analisis data menggunakan analisa jalur.

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Hasil uji validitas**

Pengujian validitas ini dilakukan untuk menguji apakah tiap butir pernyataan telah mewakili indikator yang akan diteliti, persyaratan minimum untuk dapat dikatakan valid adalah  $r = 0,30$ . Jadi, apabila korelasi antara butir-butir item pernyataan dengan skor total



kurang dari 0,30, maka butir dalam instrumen tersebut dapat dikatakan tidak valid. Uji validitas dilakukan dengan melihat korelasi antara skor masing-masing item pernyataan dengan skor total. (Sugiyono, 2018).

Dari perhitungan koefisien korelasi skor tiap butir pernyataan dari 72 responden tentang instrumen budaya organisasi, dengan jumlah 12 butir pernyataan; lingkungan kerja 8 butir pernyataan dan kinerja karyawan 10 butir pernyataan dengan total skor setiap responden diperoleh hasil  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  kritis 0,300.

**Hasil uji reliabilitas**

Pengujian reliabilitas ini dilakukan untuk menguji seberapa jauh hasil pengukuran yang dapat diandalkan secara konsisten. Pada tabel hasil pengujian reliabilitas berikut, diketahui bahwa semua variabel mempunyai alpha di atas 0,6 yang berarti bahwa semua variabel dalam penelitian ini dapat diandalkan. Berdasarkan Tabel 1, dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* positif dimana lebih besar dari 0,6 yang merupakan batas minimal koefisien reliabilitas dapat dianggap baik dan reliabel.

**Tabel 1:** Hasil Uji Reliabilitas Variabel

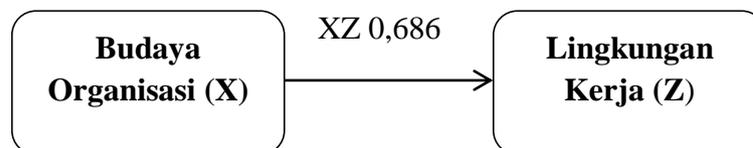
Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budaya Organisasi	0.696	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.698	Reliabel
Kinerja Karyawan	0.655	Reliabel

Sumber: Hasil pengolahan data primer SPSS V.26, 2024

**Analisis jalur**

Substruktur 1:  $Z = PZX + \epsilon$

Besarnya nilai *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,470, artinya variabel budaya organisasi memberikan sumbangan kepada variabel lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 47,0%, sedangkan sisanya sebesar 53,0% disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara budaya organisasi terhadap lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar 7,883 lebih besar dari  $t$  tabel sebesar 1,994, artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0.686.



**Gambar 1:** Hasil Analisis Jalur Substruktur 1

Substruktur 2:  $Y = PYX + PYZ + \epsilon$

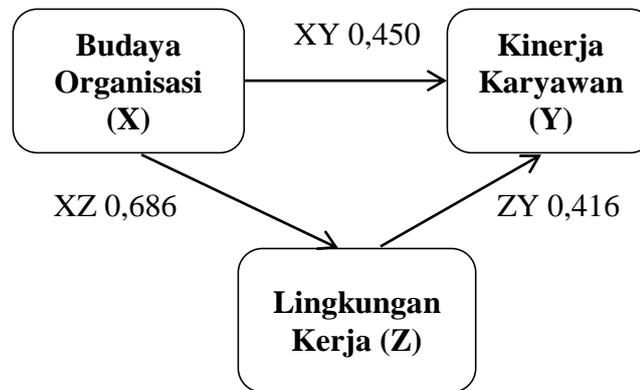
Besarnya nilai *R square* ( $r^2$ ) adalah 0,773, artinya variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja memberikan sumbangan kepada variabel kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 77,3%, sedangkan sisanya sebesar 22,7%



disumbangkan variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh linier antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui variabel lingkungan kerja sebagai variabel mediasi, untuk melihat besarnya pengaruh variabel tersebut digunakan nilai Beta atau koefisien standar.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 6,845 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,994, artinya ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0.540.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 5,275 lebih besar dari  $t_{tabel}$  sebesar 1,994, artinya ada pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara. Besarnya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0.416.



Gambar 2: Hasil Analisis Jalur Substruktur 2

Berdasarkan hasil perhitungan diagram jalur tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut: Untuk menghitung pengaruh langsung (*direct effect*), digunakan formula sebagai berikut: 1) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap lingkungan kerja  $X \rightarrow Z = 0.686$ ; 2) Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan  $X \rightarrow Y = 0.450$ ; 3) Pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan  $Z \rightarrow Y = 0.416$

**(Indirect Effect atau IE)**

Untuk menghitung pengaruh tidak langsung (*indirect effect*), digunakan formula sebagai berikut: Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja  $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,686 \times 0,416) = 0.285$ .

Pengaruh Total (*total effect*). Pengaruh variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja:  $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,686 + 0,416) = 1.102$ .

Persamaan struktural untuk model persamaan tersebut adalah: 1) Persamaan sub struktur 1:  $Z = 0,686X + \varepsilon_1$ ; 2) Persamaan sub struktur 2:  $Y = 0,450 + 0,416 + \varepsilon_2$



## Hasil pengujian hipotesis

### Pengujian hipotesis pertama

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan model sebagai berikut:  $Y = 0,450 X$ . Koefisien budaya organisasi sebesar 0,450, berarti setiap ada peningkatan budaya organisasi satu kali, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0,450 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara.

### Pengujian hipotesis kedua

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung lingkungan kerja (Z) terhadap kinerja karyawan (Y) menghasilkan model sebagai berikut:  $Y = 0,416 Z$ . Koefisien lingkungan kerja sebesar 0,416, berarti setiap ada peningkatan lingkungan kerja satu kali, maka akan meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0,416 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara.

### Pengujian hipotesis ketiga

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara langsung budaya organisasi (X) terhadap lingkungan kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut:  $Z = 0,686 X$ . Koefisien budaya organisasi sebesar 0,686, berarti setiap ada peningkatan budaya organisasi satu kali, maka akan meningkatkan lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sebesar 0,686 satuan. Berdasarkan hasil uji signifikansi didapatkan nilai signifikansi sebesar 0,000 di mana nilai tersebut kurang dari 0,05. Berarti  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara.

### Pengujian hipotesis keempat

Hasil analisis untuk mengetahui pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z) menghasilkan model sebagai berikut:  $X \rightarrow Z \rightarrow Y = (0,686 \times 0,416) = 0,285$ . Berdasarkan perhitungan yang telah dilakukan didapatkan pengaruh langsung dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) atau  $PYX$  adalah sebesar 0,450. Sedangkan pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi (X) terhadap kinerja karyawan (Y) melalui lingkungan kerja (Z) adalah sebesar 0,285. Pengaruh langsung lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsung sehingga  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Artinya tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja. Atau dengan kata lain variabel lingkungan kerja (Z) tidak dapat memediasi hubungan antara budaya organisasi (X) dan kinerja karyawan (Y).

## **Pembahasan**

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa karyawan leluasa mengelola sendiri pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan, memutuskan sesuatu selalu memperhatikan resiko, Perusahaan mampu mencapai kesepakatan dalam menyelesaikan masalah yang terjadi, karyawan berkonsentrasi dalam menyelesaikan masalah yang dalam pekerjaan, mengerjakan pekerjaan dengan berfokus pada hasil, selalu mengusahakan hasil pekerjaan dengan baik, memenuhi kebutuhan untuk berjalan dan mengerjakan pekerjaan, mendukung prestasi karyawan, selalu sigap dalam menjalankan perintah dari atasan, mengerjakan pekerjaan dengan cepat dan tepat, berusaha agar mempertahankan hasil kinerja karyawan, dan selalu memantau perkembangan pekerjaan karyawan dengan membandingkan pada tujuan yang telah ditetapkan. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Khairani, (2020) dan Aulia (2021), yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan lingkungan kerja akan mendukung peningkatan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa penerangan atau pencahayaan di tempat kerja karyawan sudah baik, perlengkapan penerangan lampu dalam ruangan kerja sudah baik dan memadai, warna cat dinding yang dipakai di tempat kerja tidak mengganggu kenyamanan karyawan saat bekerja, tata letak peralatan kerja seperti meja, kursi dan lain-lain tersusun rapi di ruang kerja, temperatur ditempat kerja tidak mempengaruhi suhu tubuh saya, pentilasi udara ditempat sudah cukup baik, tempat kerja karyawan jauh dari kebisingan, dan suasana tempat kerja karyawan dapat memberikan kenyamanan dalam bekerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Intan, (2020), yang menyatakan bahwa lingkungan dapat mendukung peningkatan kinerja karyawan.

### **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara**

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya perbaikan budaya organisasi akan dapat mendukung perbaikan lingkungan kerja. Karyawan dalam menjalankan pekerjaan selalu memperhatikan resiko di lingkungan kerjanya, kemudian karyawan dalam bekerja selalu berorientasi pada hasil kerja yang disesuaikan dengan lingkungan yang ada di Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara sehingga tujuan yang ditetapkan oleh perusahaan akan tercapai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Basuki dan Khalid (2021). yang menyatakan bahwa budaya organisasi dapat mendorong peningkatan lingkungan kerja.



## **Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara Melalui Lingkungan Kerja**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa perbaikan budaya organisasi mendorong peningkatan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja. Dengan hasil penelitian bahwa lingkungan kerja tidak dapat memediasi pengaruh antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan lebih besar daripada pengaruh tidak langsung dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui lingkungan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ekawati, *et al* (2021) dan Candra, *et al*, (2021), yang menyimpulkan bahwa motivasi kerja sebagai variabel *intervening* tidak dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap efektivitas kerja karyawan.

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan pada karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Budaya organisasi secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara; 2) Perbaikan lingkungan kerja secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara; 3) Perbaikan budaya organisasi secara langsung dapat memperbaiki lingkungan kerja Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara; dan 4) Perbaikan budaya organisasi secara tidak langsung tidak mendukung peningkatan kinerja karyawan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara melalui lingkungan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan simpulan tersebut, dapat disampaikan beberapa saran sebagai berikut: 1) Bagi Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara; a). Diharapkan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara dapat meningkatkan budaya organisasi dengan memperhatikan kembali budaya kerja yang inovatif dan strategis serta budaya lainnya yang dapat menimbulkan peningkatan kinerja bagi karyawannya; b). Diharapkan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara tetap menerapkan dan mempertahankan nilai dan sikap saling menghormati antar sesama rekan kerja serta meningkatkan sikap kesadaran diri dalam bekerja dengan lebih baik dalam rangka mencapai kinerja bagi karyawan; c). Diharapkan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara lebih meningkatkan kembali beberapa hal dalam lingkungan kerjanya seperti penerangan ruang kerja karyawan, tata letak ruang kerja, hubungan antar sesama rekan kerja, serta fasilitas kerja agar karyawan merasa nyaman dan aman ketika bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerjanya; dan d). Diharapkan Yayasan Pendidikan Kartini Nusantara dapat meningkatkan kinerja karyawannya dengan meningkatkan budaya organisasi yang kuat serta meningkatkan lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan menyenangkan sehingga akan memberikan dampak positif pada karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan; dan 2) Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah jumlah responden yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dengan tujuan agar dapat diketahui lebih banyak lagi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.



## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Yogyakarta: Nusa Media.
- Aulia, Bagas Pradana., Sucipto, Imam dan Gunawan, Ahmad. (2021). Influence Of Organizational Culture, Work Discipline, And Work Environment on Employee Performance. *The Management Journal of BINANIAGA* Vol. 06, No.02, December 2021. Pp. 191-206.
- Basuki, Prayoga Langgeng dan Khalid, Zulvia. (2021). The Influence of Organizational Culture and Working Environment on Employee Performance at PT. Pusaka Ayu Bahari. *Reviu Akuntansi, Manajemen, dan Bisnis (Rambis)*. Vol 1, No 1, 2021, 21-26.
- Candra, Surya Adhi., Nasir, M. Jamal Abdul dan Mulyono, Sugeng. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance Through Job Satisfaction in Pratama Tax Service Office Pasuruan. *Eduvest – Journal of Universal Studies*. Volume 1 Number 7, July 2021. Pp. 527-549.
- EkaWati, Vebrina Desi., Aima, M. Havidz dan Hazrati, Ikramina Larasati. (2021). The The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*. Vol. 6. Issue 4. August 2021. Pp. 383-387.
- Intan, Ini Made., Indah, Cahaya DP dan Riana, I Gede. (2020). The Influence of Physical Work Environment and Organizational Culture on Work Motivation and Employee Performance at Ibis Styles Bali Denpasar Hotel. *American Journal of Humanities and Social Sciences Research (AJHSSR)*. Vol. 4. Issue 8. Pp. 43-51.
- Jufrizen dan Rahmadhani, Khairani Nurul. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis Dewantara (IJD)*. Vol. 3 No. 1 (2020). Hal. 66-79.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Sugiyono. (2018). *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.
- Sulaksono, Hari. (2019). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.

