

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KOMPETENSI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. AEK TARUM PKS BELIDA SAMPOERNA AGRO, SUMATERA SELATAN

Frecillia Nanda Melvani¹, Dinarossi Utami^{2*}

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tridinanti, Palembang, Sumatera Selatan¹

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Palembang, Sumatera Selatan²

Email : ¹ freciliananda@univ-tridinanti.ac.id, ^{2*} dinarossiutami@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History

Submission : 19-05-2023

Received : 21-05-2023

Revised : 04-06-2023

Accepted : 04-06-2023

Publish : 08-06-2023

Keywords :

Kinerja Karyawan

Lingkungan Kerja

Kompetensi

Budaya Organisasi

ABSTRACT

Employee performance is an indication of the success of an organization or company. This study aimed to analyze how the influence of the work environment, competence and organizational culture on employee performance at PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro in OKI District, South Sumatra Province. The number of respondents is 59 permanent employees of the company. Data analysis technique with multiple linear regression. The study results show that overall the work environment, competence and organizational culture variables affect employee performance. Competency variables have a dominant influence compared to the work environment and organizational culture variables. Partially, only organizational culture variables do not affect employee performance. If the company's organizational culture is getting stronger, it can play a role in improving employee performance.

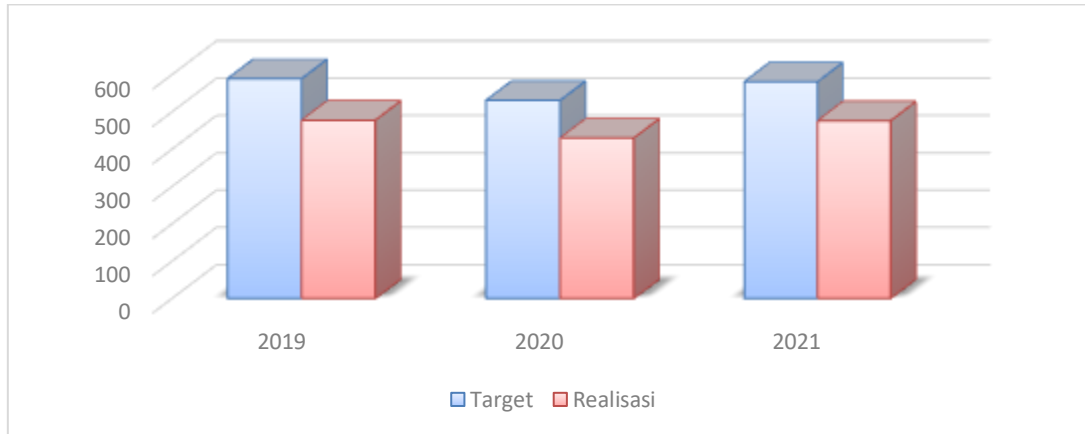
ABSTRAK

Kinerja karyawan merupakan indikasi keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan. Jumlah responden adalah 59 karyawan tetap perusahaan. Teknik analisis data dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara keseluruhan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Variabel kompetensi memiliki pengaruh yang dominan dibandingkan dengan variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi. Secara parsial hanya variabel budaya organisasi yang tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika budaya organisasi perusahaan semakin kuat maka dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

PENDAHULUAN

Kinerja karyawan merupakan salah satu indikasi keberhasilan suatu organisasi ataupun perusahaan. Kinerja karyawan dapat mempengaruhi produktivitas, efisiensi, dan efektivitas organisasi (Hoar, Kurniawan, & Herawati, 2021). Karyawan yang memiliki

kinerja tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan produktivitas, efisiensi, dan profitabilitas bagi perusahaan. Karyawan tersebut juga cenderung lebih terlibat dan berkomitmen untuk mencapai tujuan perusahaan (Hutagalung, 2022). Selain itu, karyawan yang berkinerja rendah dapat memiliki efek negatif pada bottom line organisasi serta budayanya. Kinerja yang buruk dapat menyebabkan penurunan produktivitas atau kualitas kerja, tenggat waktu atau target yang terlewatkan, dan semangat kerja karyawan yang lebih rendah. Berikut perkembangan hasil produksi kelapa sawit pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro yang beralamat di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.



Gambar 1. Produksi Kelapa Sawit PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro

Pada Gambar 1, terlihat bahwa belum terpenuhinya target produksi yang ditetapkan oleh perusahaan selama tiga tahun terakhir. Hal ini menjadi indikasi bahwa terdapat permasalahan yang mempengaruhi kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro. Hasil prariset yang dilakukan sebelumnya menunjukkan bahwa terdapat permasalahan pada lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi pada perusahaan tersebut. Berikut hasil observasi awal yang dilakukan.



Gambar 2. Hasil observasi awal pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro

Lingkungan kerja merupakan komponen penting karena dapat mempengaruhi motivasi, produktivitas, dan kepuasan kerja karyawan. Lingkungan kerja yang positif yang

mempromosikan kolaborasi, komunikasi, dan dukungan di antara karyawan dapat meningkatkan keterlibatan dan komitmen untuk mencapai tujuan organisasi (Bukhari & Pasaribu, 2019). Di sisi lain, lingkungan kerja yang negatif atau penuh tekanan dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan kinerja karyawan (Safira & Rozak, 2020). Pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro terdapat beberapa indikator seperti tata letak meja dan peralatan kantor, kondisi sirkulasi udara dan kondisi interaksi sesama karyawan yang menjadi salah satu penghambat dalam meningkatkan kinerja.

Pada faktor kedua yakni kompetensi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan. Berbagai hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi pada karyawan akan berdampak positif pada kinerja karyawan (Irmayanti, Widiastini, & Suarmanayasa, 2020; Prayogi, Lesmana, & Siregar, 2019; Sugiono & Fakhri, 2021). Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan dan meningkatkan kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya, meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro, sebagian besar karyawan sudah memiliki kompetensi yang diperlukan oleh perusahaan. Akan tetapi, terdapat permasalahan mengenai kurangnya kepatuhan, kepercayaan diri mengenai keahlian yang dimiliki serta pengalaman kerja yang menjadi indikasi kendala peningkatan kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga menjadi salah satu faktor penting karena membentuk perilaku dan sikap karyawan dalam suatu organisasi. Hal ini mempengaruhi bagaimana manusia berinteraksi satu sama lain, etos kerja yang dihasilkan, dan komitmen mereka untuk mencapai tujuan organisasi (Dahlila & Frinaldi, 2021; Irianto, 2021; Nur, Nurmayanti, & Tatminingsih, 2020). Budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kepuasan karyawan, produktivitas, dan tingkat retensi. Di sisi lain, budaya organisasi yang negatif atau beracun dapat berdampak buruk pada kesejahteraan dan kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis bagaimana pengaruh lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

Tinjauan Pustaka

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah faktor penting untuk keberhasilan organisasi, dan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Gu, Hoffman, Cao, & Schniederjans, 2014). Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi.

Berbagai indikator kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yakni kualitas kerja yang diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta

kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan (Sugiono & Fakhri, 2021). Kemudian Kuantitas yang merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah sirkus aktivitas yang diselesaikan (Al-Kharabsheh, Attiany, Alshawabkeh, Hamadneh, & Alshurideh, 2023). Selain itu, ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output seta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai kondisi fisik dan sosial di mana seorang karyawan bekerja (Mujanah, Aini, & Candraningrat, 2020). Kondisi fisik lingkungan kerja mencakup faktor-faktor seperti suhu, kebisingan, pencahayaan, dan fasilitas yang tersedia di tempat kerja. Sedangkan kondisi sosial lingkungan kerja mencakup hubungan antar karyawan, atasan, dan bawahan, serta budaya organisasi yang ada di perusahaan atau organisasi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan motivasi dan kinerja karyawan. Perusahaan seharusnya menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan agar dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja karyawan. Hipotesis pertama pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

Kompetensi

Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam suatu bidang tertentu sebagai suatu yang terpenting, sebagai unggulan bidang tersebut (Prayogi et al., 2019). kompetensi didefinisikan sebagai dimensi perilaku dari keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf yang memiliki keterampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Pada konteks kerja, kompetensi dapat diartikan sebagai kemampuan dan kualifikasi seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dengan baik dan efektif. Kompetensi juga mencakup pengalaman kerja dan sikap yang positif terhadap pekerjaan. Oleh karena itu, penting bagi perusahaan untuk memperhatikan pengembangan kompetensi karyawan agar dapat meningkatkan kinerja mereka dan pada akhirnya meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hipotesis kedua pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif kompetensi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai bersama, keyakinan, sikap, dan perilaku yang menjadi ciri organisasi. Budaya organisasi adalah seperangkat norma dan praktik yang memandu bagaimana orang-orang dalam suatu organisasi berinteraksi satu sama lain dan mendekati pekerjaan mereka (Dahlila & Frinaldi, 2021). Budaya organisasi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaya kepemimpinan, pola komunikasi, sistem penghargaan, struktur atau sejarah organisasi.

Beberapa dimensi budaya organisasi termasuk kolektivisme kelembagaan (sejauh mana karyawan memprioritaskan tujuan kelompok atas tujuan individu), orientasi hasil (sejauh mana karyawan fokus pada pencapaian hasil daripada hanya menyelesaikan tugas), lingkungan kerja yang positif (seberapa banyak penekanan ditempatkan pada menciptakan tempat kerja yang mendukung), dan toleransi risiko kepemimpinan (seberapa bersedia pemimpin mengambil risiko dalam pengambilan keputusan). Hipotesis ketiga pada penelitian ini adalah terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan yakni penelitian asosiatif kausal untuk membuktikan sejauh mana hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kompetensi, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan. Populasi penelitian merupakan keseluruhan karyawan tetap perusahaan yang berjumlah 139 karyawan dan jumlah sampel ditetapkan dengan rumus slovin dengan tingkat kesalahan yang digunakan sebesar 10% yakni sebanyak 59 karyawan. Metode pengumpulan data adalah melalui kuesioner dan teknik analisis data dengan regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 1. Hasil Uji Instrumen

Variabel	Indikator	Pearson Correlation	r_{tabel} (a=10%)	Cronbach's Alpha
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0,686	0,2241	0,900
	Y.2	0,849	0,2241	
	Y.3	0,659	0,2241	
	Y.4	0,633	0,2241	
	Y.5	0,793	0,2241	
	Y.6	0,771	0,2241	
Lingkungan Kerja (X ₁)	X _{1.1}	0,619	0,2241	0,859
	X _{1.2}	0,679	0,2241	
	X _{1.3}	0,533	0,2241	
	X _{1.4}	0,623	0,2241	
	X _{1.5}	0,688	0,2241	
	X _{1.6}	0,754	0,2241	
Kompetensi (X ₂)	X _{2.1}	0,787	0,2241	0,908
	X _{2.2}	0,711	0,2241	
	X _{2.3}	0,776	0,2241	
	X _{2.4}	0,745	0,2241	
	X _{2.5}	0,703	0,2241	
	X _{2.6}	0,760	0,2241	
Budaya Organisasi (X ₃)	X _{3.1}	0,754	0,2241	0,888
	X _{3.2}	0,692	0,2241	
	X _{3.3}	0,694	0,2241	
	X _{3.4}	0,678	0,2241	
	X _{3.5}	0,728	0,2241	
	X _{3.6}	0,693	0,2241	

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 1 menunjukkan hasil uji validitas bahwa seluruh nilai *Pearson Correlation* memiliki nilai yang lebih besar dari r-tabel sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh pernyataan yang diberikan dapat menjadi ukuran yang valid untuk dianalisis. Selanjutnya dilakukan uji reliabilitas untuk mengukur suatu kuesioner merupakan suatu indikator dari variabel. Nilai keseluruhan *Cronbach Alpha* (α) variabel penelitian lebih besar daripada 0,60 sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan indikator pada variabel adalah reliabel.

Tabel 2. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	57,875	28,684		2,018	,049
Lingkungan Kerja	0,297	0,117	0,294	2,533	,014
Kompetensi	0,319	0,101	0,371	3,174	,002
Budaya Organisasi	0,122	0,111	0,133	1,103	,275
F	8,447 (Sig. 0,000)				
R	0,562				
R Square	0,315				
Adjusted R Square	0,278				

Sumber: Hasil olah data

Berdasarkan Tabel 2 hasil analisis regresi berganda dapat diperoleh persamaan berikut:

$$Y = 57,875 + 0,297X_1 + 0,319X_2 + 0,122X_3$$

Nilai konstanta sebesar 57,875 menunjukkan bahwa jika tidak ada variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi maka nilai Kinerja karyawan sebesar 57,875. Nilai lingkungan kerja sebesar 0,297 menunjukkan bahwa setiap kenaikan lingkungan kerja sebesar satu satuan maka menyebabkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,297 dengan asumsi variabel lain pada model adalah konstan. Nilai kompetensi sebesar 0,319 menunjukkan bahwa setiap kenaikan kompetensi sebesar satu satuan maka menyebabkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,319 dengan asumsi variabel lain pada model adalah konstan. Nilai budaya organisasi sebesar 0,122 menunjukkan bahwa setiap kenaikan budaya organisasi sebesar satu satuan maka menyebabkan variabel kinerja karyawan naik sebesar 0,122 dengan asumsi variabel lain pada model adalah konstan. Nilai koefisien masing-masing variabel independen menunjukkan bahwa variabel kompetensi lebih berpengaruh secara dominan terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

Pada Tabel 2 juga dapat terlihat bahwa F_{hitung} penelitian sebesar 8,447 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,18 yang menunjukkan bahwa terdapat pengaruh keseluruhan variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan. Sedangkan secara parsial, variabel lingkungan kerja dan kompetensi memiliki nilai t_{hitung} sebesar masing-masing 2,533 dan 3,174 lebih besar daripada nilai t_{tabel} 1,705. Artinya bahwa secara parsial variabel lingkungan kerja dan kompetensi mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat disimpulkan hipotesis pertama dan kedua diterima. Sedangkan hipotesis ketiga ditolak dengan nilai t_{hitung} variabel budaya organisasi sebesar 1,103. Artinya bahwa tidak ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan. Hal ini diindikasikan belum terbentuknya budaya organisasi yang kuat sehingga belum mampu berperan mempengaruhi kinerja karyawan.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama variabel lingkungan kerja, kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan. Secara parsial, variabel lingkungan kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi, variabel budaya organisasi tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan PT AEK Tarum PKS Belida Sampoerna Agro di Kabupaten OKI Provinsi Sumatera Selatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Kharabsheh, S. A., Attiany, M. S., Alshawabkeh, R. O. K., Hamadneh, S., & Alshurideh, M. T. (2023). The impact of digital HRM on employee performance through employee motivation. *International Journal of Data and Network Science*, 7(1), 275–282. <https://doi.org/10.5267/j.ijdns.2022.10.006>
- Bukhari, & Pasaribu, S. E. (2019). Pengaruh Motivasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 89–103. <https://doi.org/10.52103/tatakelola.v7i1.65>
- Dahlila, D., & Frinaldi, A. (2021). The Influence of Work Culture, Compensation and Work Spirit on Employee Performance of Health Office in in Pariaman City. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 11(1), 89. <https://doi.org/10.26858/jiap.v11i1.19112>
- Gu, V. C., Hoffman, J. J., Cao, Q., & Schniederjans, M. J. (2014). The effects of organizational culture and environmental pressures on IT project performance: A moderation perspective. *International Journal of Project Management*, 32(7), 1170–1181. <https://doi.org/10.1016/j.ijproman.2013.12.003>
- Hoar, M. R., Kurniawan, I. S., & Herawati, J. (2021). Kinerja Karyawan: Peran Kualitas Sumber Daya Manusia, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 6(2), 475. <https://doi.org/10.33087/jmas.v6i2.260>
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai : Kompetensi , Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210.
- Irianto, G. A. P. (2021). Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Mitra Saruta Indonesia Nganjuk. *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen*, 10, 1–18.
- Irmayanti, P. A., Widiastini, N. M. A., & Suarmanayasa, I. N. (2020). Pengaruh Kompetensi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Karya Dharma Husada Bros Singaraja. *Journal Manajemen Dan Bisnis*, 2nd(1), 111–119.
- Mujanah, S., Aini, S. N., & Candraningrat. (2020). Transformational Leadership, Kondisi Kerja, dan Budaya Organisasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. *Business and Finance Journal*, 5(2), 155–164.
- Nur, F. M., Nurmayanti, S., & Tatminingsih, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kabupaten Bima Jurnal Magister Manajemen Unram. *Jurnal Magister Manajemen Universitas Mataram*, 9(4), 353–368.
- Prayogi, M. A., Lesmana, M. T., & Siregar, L. H. (2019). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Prosiding FRIMA (Festival Riset Ilmiah Manajemen Dan Akuntansi)*, 665–670.
- Safira, A. D. A., & Rozak, H. H. A. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani

Divisi Regional Jawa Tengah). *Proceeding SENDIU*, 519–523.

Sugiono, E., & Fakhri, Fi. Y. (2021). THE Effect of Work Motivation, Competency, and Work Culture on Employee Performance and The Impact on Organization Performance at the Directorate General of Agricultural Infrastructure and Facilities. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, 5(4), 282–294.