
Pengaruh Lingkungan Kerja, Karakteristik Individu Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : Ratu Swalayan Departemen Store Kota Malang)**Dwi Indah Mulyani****Jeni Susyanti****Sulton Sholehuddin****Email:** dwiindahmulyani416@gmail.com**Universitas Islam Malang***Abstract*

This study aims to determine the influence of the work environment, individual characteristics, and organizational culture on employee performance at Ratu Swalayan Department Store in Malang City. The research method used was a quantitative approach with multiple linear regression analysis. Sampling was conducted using a saturated sampling technique with 30 respondents. The results indicate that all three independent variables simultaneously have a significant effect on employee performance. Partially, organizational culture has the most dominant influence on improving employee performance.

Keywords: *Work Environment, Individual Characteristics, Organizational Culture, Employee Performance*

Pendahuluan

Menurut Setiyawan dan Waridin (2011), kinerja pegawai adalah hasil atau pencapaian kerja yang dievaluasi berdasarkan aspek kualitas dan kuantitas sesuai dengan standar kerja yang ditetapkan oleh organisasi. Organisasi yang efektif adalah organisasi yang berupaya mengembangkan kompetensi sumber daya manusianya, karena hal ini merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja pegawai. Kinerja yang optimal adalah kinerja yang memenuhi standar organisasi serta mendukung pencapaian tujuan organisasi. Kinerja merupakan aktivitas sumber daya manusia dalam organisasi yang secara kolektif menghasilkan output akhir berdasarkan tingkat kualitas dan standar yang telah ditentukan. Untuk mencapai hasil yang maksimal, diperlukan sumber daya manusia yang memiliki keterampilan dan kemampuan khusus yang sejalan dengan visi dan misi organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi adalah perhatian terhadap lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2014:39), lingkungan kerja mencakup segala aspek di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Lingkungan kerja fisik dalam perusahaan berperan dalam menciptakan kondisi yang nyaman bagi karyawan, sehingga mendukung pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, lingkungan kerja nonfisik juga berkontribusi terhadap kinerja karyawan. Jika karyawan tidak mampu membangun hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, maka hal tersebut dapat berdampak negatif pada kinerja mereka. Lingkungan kerja yang kondusif dapat mempererat hubungan antarindividu dalam organisasi. Penelitian sebelumnya oleh Swasto (2014) menunjukkan bahwa mayoritas responden setuju bahwa lingkungan kerja fisik dan nonfisik di perusahaan telah berjalan dengan baik, sehingga berdampak positif pada peningkatan kinerja karyawan. Hasil analisis juga mengungkapkan bahwa secara parsial, lingkungan kerja fisik dan nonfisik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Saat ini, budaya organisasi dalam perusahaan telah menjadi suatu keharusan. Perusahaan dengan budaya yang kuat cenderung memiliki keunggulan kompetitif. Selain itu, organisasi yang menaruh perhatian pada budaya perusahaan umumnya memiliki tingkat keterlibatan karyawan yang

lebih tinggi dibandingkan dengan perusahaan yang mengabaikannya. Hal ini penting karena budaya, baik yang kuat maupun lemah, berpengaruh terhadap kinerja organisasi secara keseluruhan. Evaluasi budaya organisasi juga berperan sebagai alat analisis yang relevan sepanjang waktu. Oleh karena itu, pandangan-pandangan terkait budaya organisasi harus diakui sebagai elemen berharga dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan, sehingga seluruh elemen organisasi dapat bergerak secara selaras.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja juga menjadi faktor penting dalam perusahaan karena berdampak langsung pada karyawan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan dalam lingkungan kerja yang baik, sementara kinerja karyawan yang kurang mendukung dapat menghambat produktivitas mereka. Lingkungan kerja dikatakan baik apabila memungkinkan individu menjalankan tugasnya secara optimal dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dapat diamati seiring waktu.

Karena setiap orang memiliki kepribadian dan serangkaian emosi yang berbeda, manusia sebagai sumber daya memiliki kualitas khusus. Banyak elemen yang mempengaruhi cara orang berinteraksi di tempat kerja yang berpadu untuk mengembangkan kepribadian seseorang. Karena banyak operasi dan proses bisnis tidak dapat berfungsi dengan baik tanpa manusia, sumber daya manusia menjadi komponen penting dari perusahaan mana pun. Oleh karena itu, sebuah perusahaan harus selalu memperhatikan kualitas kinerjanya, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung guna meningkatkan produktivitas karyawan. Dukungan yang diberikan di tempat kerja dapat memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini akan berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan, salah satu solusinya adalah dengan menyediakan tempat kerja yang aman dan nyaman, sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal.

Selain itu, karakteristik individu dalam organisasi juga perlu diperhatikan, karena setiap individu memiliki keunikan tersendiri. Selain menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memahami dan mempertimbangkan sifat serta kebutuhan karyawan juga menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja mereka. Selain itu, budaya organisasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja karyawan di masa depan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya.

Dengan demikian, penelitian ini sangat relevan dilakukan mengingat masih banyak celah-celah perbaikan dalam meningkatkan performa karyawan di Ratu Swalayan Departemen Store Kota Malang. Sehingga hasil penelitian ini bisa memberikan kontribusi bagi perkembangan ilmu manajemen sumber daya manusia serta memberikan masukan kepada pihak manajemen untuk lebih memperhatikan faktor-faktor tersebut guna menciptakan kondisi lingkungan kerja yang kondusif serta mendukung produktivitas karyawan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis Pengertian Kinerja

Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2008:67), kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai menjadi tujuan yang memungkinkan manajer untuk memastikan bahwa aktivitas serta hasil kerja karyawan sejalan dengan sasaran perusahaan. Keberhasilan individu dalam menyelesaikan tugasnya dapat diartikan sebagai kinerja.

Menurut Rivai (2014:532), kinerja merupakan kesiapan orang atau tim saat menjalankan pekerjaan dan menyelesaikannya berdasarkan tugas yang diberikan, menghasilkan hasil yang memenuhi harapan. Sementara itu, Mondy (2010:256) mendefinisikan kinerja sebagai suatu proses yang berorientasi pada tujuan, yang bertujuan untuk memastikan bahwa mekanisme organisasi berjalan dengan baik guna mengoptimalkan produktivitas karyawan, tim, serta organisasi secara keseluruhan.

Pengertian Karakteristik Individu

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), karakteristik merujuk pada ciri-ciri khas yang dimiliki oleh seseorang sesuai dengan kepribadiannya. Kualitas mencerminkan kemampuan individu untuk menerima, bertindak, atau merasakan sesuatu.

Berbagai pemikiran tentang berbagai atribut telah dikembangkan untuk memahami kualitas utama yang membedakan satu individu dengan yang lain. Kualitas mencakup berbagai aspek yang melekat pada diri seseorang, termasuk faktor sosial ekonomi, seperti orientasi, usia, dan status sosial. Selain itu, kualitas juga mencakup aspek pendidikan, pekerjaan, ras, status ekonomi, dan faktor-faktor lain yang membentuk karakter seseorang.

Kata "individu" berasal dari bahasa Yunani *individium*, yang berarti "bersatu". Dalam konteks sosiologi, individu merujuk pada seseorang yang memiliki karakter, kehidupan, dan jiwa yang kompleks serta berperan dalam interaksi dan kerja sama sosial. Individu adalah entitas terbatas, yang secara lebih spesifik merujuk pada satu orang secara pribadi, bukan kelompok secara keseluruhan. Seorang individu memiliki karakter yang unik, baik dalam kehidupan pribadinya maupun dalam peran sosialnya. Selain itu, terdapat tiga aspek utama dalam diri seorang individu, yaitu perspektif alamiah, aspek psikologis yang lebih dalam, dan perspektif sosial.

Pengertian Lingkungan Kerja

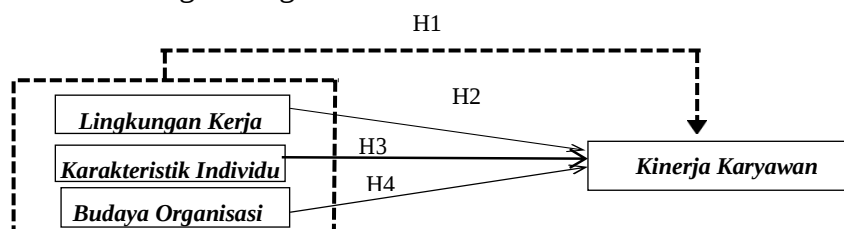
Sebagaimana yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2012:21) lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan yang terdapat dalam lingkungan kerja seseorang, termasuk cara dan tata cara bekerja, baik secara individu maupun kelompok.

Nitisemito (2014:39) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi cara mereka dalam melaksanakan tugas atau memenuhi tanggung jawabnya. Karena kondisi tempat kerja berdampak langsung pada cara karyawan menjalankan tugasnya, yang pada gilirannya memengaruhi seberapa baik kinerja mereka secara keseluruhan, lingkungan kerja memainkan peran penting dalam menentukan seberapa baik kinerja karyawan. Karyawan dapat bekerja lebih mudah dan efektif dalam lingkungan yang mendukung. Frasa "lingkungan kerja" menggambarkan segala sesuatu di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi keberhasilan mereka dalam menjalankan tugas, termasuk pendingin ruangan, pencahayaan yang cukup, dan fitur lain yang meningkatkan kenyamanan dan efisiensi. Berdasarkan kriteria tersebut, dapat disimpulkan bahwa tempat kerja sangat penting dalam membantu pekerja menyelesaikan tugas yang diberikan kepada mereka, yang pada akhirnya menghasilkan keberhasilan mereka.

Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Fahmi (2014:50) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Luthans (2011:278) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.



Contoh Gambar 1. Model Penelitian

Metode Penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada Ratu Departemen Store Kota Malang. Waktu penelitian dilakukan mulai bulan Februari 2025 sampai dengan Maret 2025. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah semua pegawai Ratu Departemen Store Kota Malang yang berjumlah 30 orang. Pemilihan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode kuesioner yakni dengan menentukan semua populasi sebagai sampel total sebanyak 30 orang pegawai. Analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Berganda.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Data yang telah dikumpulkan dan diproses secara kuantitatif dengan menggunakan perangkat lunak SPSS menjadi dasar analisis. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menentukan seberapa besar faktor-faktor ini memengaruhi kinerja karyawan, baik secara positif maupun negatif. Diharapkan lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan semangat dan produktivitas karyawan.. Kemanjuran kinerja juga sangat dipengaruhi oleh sifat-sifat pribadi seperti kemampuan, sikap kerja, dan pengalaman. Namun, budaya perusahaan yang kuat dapat memengaruhi norma dan nilai yang mendorong kinerja pekerja yang lebih baik. Diyakini bahwa penelitian ini akan memberikan pengetahuan yang lebih besar tentang unsur-unsur yang memengaruhi kinerja karyawan dan berfungsi sebagai dasar bagi keputusan yang dibuat oleh bisnis atau organisasi untuk meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Tabel 1.

VARIABEL	ITEM PERNYATAAN	R HITUNG	R TABEL	KETERANGAN
LINGKUNGAN KERJA (X1)	X1 1	0,538	0,296	VALID
	X1 2	0,312	0,296	VALID
	X1 3	0,518	0,296	VALID
	X1 4	0,429	0,296	VALID
	X1 5	0,355	0,296	VALID
	X1 6	0,504	0,296	VALID
	X1 7	0,548	0,296	VALID
	X1 8	0,571	0,296	VALID
	X1 9	0,474	0,296	VALID
	X1 10	0,507	0,296	VALID
KARAKTERISTIK INDIVIDU (X2)	X2 1	0,415	0,296	VALID
	X2 2	0,468	0,296	VALID
	X2 3	0,409	0,296	VALID
	X2 4	0,328	0,296	VALID
	X2 5	0,307	0,296	VALID
	X2 6	0,485	0,296	VALID
	X2 7	0,426	0,296	VALID
	X2 8	0,417	0,296	VALID
	X2 9	0,320	0,296	VALID
	X2 10	0,583	0,296	VALID
BUDAYA ORGANISASI (X3)	X1 1	0,484	0,296	VALID
	X1 2	0,397	0,296	VALID
	X1 3	0,604	0,296	VALID
	X1 4	0,677	0,296	VALID
	X1 5	0,444	0,296	VALID
	X1 6	0,633	0,296	VALID
	X1 7	0,444	0,296	VALID
	X1 8	0,563	0,296	VALID
	X1 9	0,212	0,296	VALID
	X1 10	0,503	0,296	VALID
KINERJA KARYAWAN (Y)	X2 1	0,641	0,296	VALID
	X2 2	0,351	0,296	VALID
	X2 3	0,416	0,296	VALID
	X2 4	0,386	0,296	VALID
	X2 5	0,461	0,296	VALID
	X2 6	0,645	0,296	VALID
	X2 7	0,487	0,296	VALID
	X2 8	0,359	0,296	VALID
	X2 9	0,500	0,296	VALID
	X2 10	0,413	0,296	VALID

Sumber : Data Diolah 2025

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Temuan dari studi tentang pengaruh lingkungan kerja, karakteristik individu, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Ratu Swalayan Department Store Kota Malang menunjukkan bahwa ketiga faktor tersebut berperan signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Produktivitas yang lebih tinggi merupakan hasil dari tempat kerja yang nyaman. Karakteristik individu yang meliputi motivasi, kompetensi, dan sikap kerja mempengaruhi efektivitas kinerja karyawan. Selain itu, budaya organisasi yang solid dan positif dapat membentuk nilai-nilai kerja yang baik dan meningkatkan loyalitas karyawan serta kinerja secara keseluruhan.

Saran

a. Peningkatan Lingkungan Kerja

Pengusaha harus menyediakan fasilitas yang memadai, menyiapkan tempat kerja yang ergonomis, dan mendorong komunikasi yang baik antara manajer dan staf guna menyediakan tempat kerja yang nyaman baik secara fisik maupun psikologis.

b. Pengembangan Karakteristik Individu

Kompetensi karyawan dapat ditingkatkan melalui pengembangan keterampilan dan pelatihan. Selain itu, ungkapan terima kasih dan pemberian penghargaan dapat menginspirasi karyawan untuk bekerja lebih baik.

c. Penguatan Budaya Organisasi

Perusahaan perlu menanamkan nilai-nilai organisasi yang kuat dengan menunjukkan kepemimpinan yang baik, membangun solidaritas antar karyawan, dan memastikan kebijakan yang diterapkan mendukung budaya kerja yang produktif dan positif.

Dengan menerapkan langkah-langkah tersebut, diharapkan kinerja karyawan di Ratu Swalayan Department Store Kota Malang dapat terus meningkat, yang pada akhirnya akan mendukung pertumbuhan dan keberhasilan perusahaan.

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. 2015. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arep. 2014. *Human Resource Administration*. Jakarta: Universitas Trisakti.
- Asad-ur-Rehman. 2015. "The Impact of Personal Qualities on Organizational Performance and Worker." *International Journal of Business and Management Innovation*.
- Fathoni, A. Abdurrahman; Tanjung, Hendri; dan Ishak. 2015. *Organization and Human Resource Management*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Hangus, Agus. 2016. "Kepuasan Kerja pada Dinas Pendidikan: Dampak Gaya Kepemimpinan dan Kualitas Pribadi." *Journal of Business Science*.
- Hyari, Agus. 2016. *Manajemen Sistem Produksi*. Jakarta: BPFE UGM.
- Priyatno, Duwi. 2012. *Belajar Cepat Olahan Data Statistik dengan SPSS*. Yogyakarta: Andi.
- Pitasari, Dian. 2015. *The Impact of Training on BPRS Safir Bengkulu Employee Performance*. Bengkulu: IAIN Bengkulu.
- Soedibjo, Bambang. 2015. *Introduction to Methodology and Analysis*. Bandung: STIE STIMIK PASIM.
- Subyantoro, Arief. 2015. "Individual, Job, Organizational, and Satisfaction Characteristics Mediated by Work Motivation." *Journal of Management Applications*.
- Yulianti, Eli. 2016. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Grand Fatma Hotel di Tenggara Kutai Kartanegara." *Jurnal Manajemen Universitas Sumatera Utara*.

Dwi Indah Mulyani Adalah mahasiswa Feb Unisma
 Jeni Susyanti Adalah dosen tetap Feb Unisma
 Sulton Sholehuddin Adalah dosen tetap Feb Unisma