

Volume 9 Nomor 1 April 2024

E-ISSN 2541-0938 P-ISSN 2657-1528

JURNAL PENDIDIKAN EKONOMI
JURKAMI

JURKAMI

**VOLUME 9
NOMOR 1**

**SINTANG
APRIL
2024**

**DOI
10.31932**

**E-ISSN
2541-0938
P-ISSN
2657-1528**



PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN KSPPS BMT BEN SEJAHTERA

Sikin[✉], Akhmad Faozan²

Program Magister Ekonomi Syariah UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Pruwokerto, Indonesia¹²

[✉]Corresponding Author Email: sikin072023@gmail.com,

Author Email: afa.ozan123@gmail.com²

Article History:

Received: March 2024

Revision: March 2024

Accepted: March 2024

Published: April 2024

Keywords:

Organizational Culture;

Work Environment;

Employee Performance;

BMT BEST

Abstract:

The positive growth of KSPPS BMT Ben Sejahtera (BMT BEST) over the last ten years is closely related to employee performance. These performance results are closely influenced by organizational culture and work environment. In realizing the vision and mission of BMT BEST, research is needed to discuss the influence of organizational culture and work environment on employee performance at BMT BEST. The research involved a research sample of 82% of all employees. The organizational culture variable studied is the culture that is the value of KSPPS BMT Ben Sejahtera, known by the acronym SEJAHTERA, which differentiates it from other research. The research results show that there is a positive influence of PROSPEROUS organizational culture and the Work Environment has a partial positive influence on employee performance with a significance value of less than 0.05 (respectively sig. organizational culture = 0.008 and sig. work environment 0.003). Meanwhile, through the results of the f test, it was found that the SEJAHTERA Organizational Culture and Work Environment together had a positive influence on Employee Performance with a sig. 0,000. The conclusion of this study accepts all research hypotheses.

Abstrak:

Pertumbuhan positif KSPPS BMT Ben Sejahtera (BMT BEST) selama sepuluh tahun terakhir erat sekali kaitannya dengan kinerja karyawan. Hasil Kinerja tersebut erat sekali pengaruhnya oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja. Dalam mewujudkan visi dan misi BMT BEST, maka perlu penelitian untuk membahas pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di BMT BEST. Penelitian melibatkan sebanyak sampel penelitian sejumlah 82% dari seluruh karyawan. Variabel Budaya Organisasi yang diteliti merupakan budaya yang menjadi value dari KSPPS BMT Ben Sejahtera yang dikenal dengan akronim SEJAHTERA yang menjadi pembeda dari penelitian lainnya. Hasil penelitian diperoleh bahwa terdapat pengaruh positif budaya organisasi SEJAHTERA dan Lingkungan Kerja memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan secara parsial dengan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (masing-masing sig. budaya organisasi=0,008 dan sig. lingkungan kerja 0,003). Sedangkan melalui hasil uji f, diperoleh bahwa Budaya Organisasi SEJAHTERA dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan dengan nilai sig. 0,000. Kesimpulan dari penelitian ini menerima semua hipotesis penelitian.

Sejarah Artikel

Diterima: Maret 2024

Direvisi: Maret 2024

Disetujui: Maret 2024

Diterbitkan: April 2024

Kata kunci:

Budaya Organisasi;

Lingkungan Kerja;

Kinerja Karyawan;

BMT BEST



How to Cite: Sikin., Faozan, A. 2024. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan KSPPS BMT Ben Sejahtera. Jurnal Pendidikan Ekonomi (JURKAMI), 9 (1) DOI : 10.31932/jpe.v9i1.3389



PENDAHULUAN

Akibat dari pertumbuhan teknologi, ekonomi dan situasi pasar, semua sektor industri perbankan bersaing sangat ketat. Oleh karena itu, sektor manajemen sumber daya manusia menjadi penting untuk diperhatikan untuk mencapai tujuan dari perusahaan dan tujuan karyawan secara bersama-sama. Perusahaan membutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berprestasi baik sehingga dapat memberikan hasil kinerja yang baik. Hasil kinerja yang baik dari karyawan akan memberikan nilai positif pada perusahaan agar dapat bersaing dan memenangkan kompetisi di sektor industri saat ini.

Kinerja karyawan adalah *performance* dari seorang karyawan dapat berupa hasil atau prestasi kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dalam spesifikasi dan waktu. Kinerja erat hubungannya dengan hasil kerja seorang karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Diantara banyak faktor, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas organisasi dan menjadi pendorong dalam peningkatan kualitas kerja karyawan. Budaya organisasi adalah prinsip, tradisi, nilai dan sikap yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lain (unik) dan memberi pengaruh bagaimana cara bertindak anggota organisasi (Feel et al., 2018).

Selanjutnya, lingkungan kerja merupakan semua hal yang ada di perusahaan dan memberikan pengaruh pada seseorang dalam menjalankan tugas-tugas

organisasi perusahaan. Menurut hasil penelitian Lingkungan kerja dikategorikan pada dua aspek, yaitu lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan yang berhubungan langsung dan berada di dekat karyawan (kursi, meja, ac, dsb) serta lingkungan perantara (*temperature*, kelembaban, bau, warna, pencahayaan, dsb). Sedangkan lingkungan kerja non fisik berkaitan dengan hubungan vertikal maupun horizontal antara karyawan dan rekan kerja, bawahan maupun pimpinan. Lingkungan kerja yang menyenangkan menjadi kunci pendorong bagi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang maksimal (Feel, 2018). Lingkungan kerja yang nyaman dapat diupayakan dengan memberikan fasilitas yang memadai dan menunjang kebutuhan karyawan, penataan tata ruang yang baik, serta jauh dari polusi (Rosida & Swasti, 2022)

Koperasi Simpan Pinjam Pembiayaan Syariah (KSPPS) BMT Ben Sejahtera Kroya (BMT BEST Kroya) merupakan salah satu organisasi berbentuk koperasi yang bergerak sektor perekonomian yakni di bidang simpan pinjam dan pembiayaan syariah yang berlokasi di Jalan Sindoro No. 1 Kroya, Kecamatan Kroya, Kabupaten Cilacap. KSPPS BMT Ben Sejahtera Kroya ini didirikan pada tanggal 24 Juli 2000 yang diprakarsai dari perkumpulan Majelis Ta'lim.

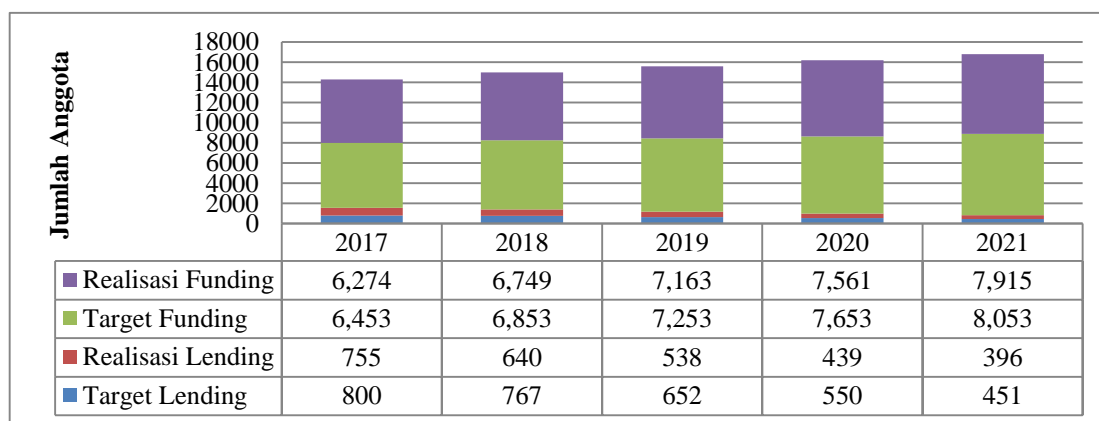
Dalam mewujudkan visi untuk "Menjadi BMT Pilihan Utama Masyarakat yang Profesional dan Terpercaya" BMT BEST Kroya memiliki budaya organisasi SEJAHTERA, yakni 1) *Spiritual Satisfaction*, menjadikan ridla Allah sebagai kepuasan tertinggi; 2) *Excellence Enthusiasm*, antusias dan bersemangat dalam situasi dan kondisi apapun. 3) *Joyfully Job*, menikmati amanah,



melaksanakannya dengan gembira dan sukacita. 4) *Amazing Achiever*, fokus kepada tujuan dan pencapaian terbaik; 5) *Highly Honest*, memiliki sifat jujur (amanah) dan meletakkannya pada posisi tertinggi; 6) *Trusty Team*, menjadi anggota tim yang dapat diandalkan dan dapat dipercaya; 7) *Extraordinary Empowering*, senantiasa memberdayakan diri dan lingkungannya; 8) *Richly Responsible*,

bekerja dengan penuh tanggung jawab; 9) *Always Appreciate*.

Dengan budaya SEJAHTERA, hingga akhir tahun 2023 BMT BEST telah memiliki enam kantor cabang yang tersebar di wilayah Kabupaten Cilacap dan Kabupaten Banyumas, dengan 62 pengelola dan 20.728 anggota. Pencapaian ini diharapkan terus bisa dikembangkan untuk mewujudkan visi dan misi yang telah ditetapkan.

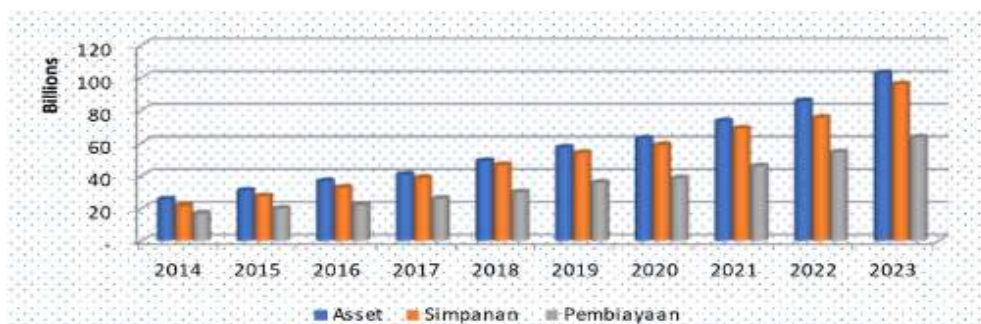


Gambar 1.

Grafik Target dan Realisasi jumlah anggota Simpanan (*funding*) dan Pinjaman (*lending*),
Sumber: BMT BEST, 2024

Berdasarkan Gambar 1 Grafik Target dan Realisasi Jumlah Anggota Simpan dan Pinjam BMT BEST, terjadi peningkatan jumlah anggota simpan pinjam tahun selama lima tahun terakhir. Hal ini mengindikasikan kinerja karyawan BEST mengalami peningkatan pada periode tahun 2017-2021. Meski terjadi peningkatan

jumlah anggota, realisasi jumlah anggota belum memenuhi target tahunan yang ditetapkan BMT BEST. Sedangkan gambaran pergerakan asset, simpanan serta pembiayaan KSPPS BMT Ben Sejahtera Kroya dalam 10 tahun terakhir disajikan dalam gambar berikut:



Gambar 2.

Data Pertumbuhan Aset, Simpanan dan Pembiayaan KSPPS Ben Sejahtera Kroya
Sumber: RAT 2023 KSPPS Ben Sejahtera, 2024

Dari gambar 2 tampak bahwa terjadi pertumbuhan positif dalam mewujudkan mimpi BMT BEST sebagai BMT Pilihan Utama Masyarakat yang Profesional dan Terpercaya. Hal ini tentu sangat erat kaitannya dengan hasil kinerja yang baik dari para karyawannya. Hasil Kinerja tersebut erat sekali pengaruhnya oleh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan adalah penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi et al. (2018) dimana Lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen. Budaya organisasi dan lingkungan kerja yang memadai bagi karyawan, dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fatma et al. (2020); bahwa Budaya Organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan dan Lingkungan Kerja juga memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Wibowo et al. (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama memiliki hubungan kuat dan positif terhadap kinerja karyawan.

Budaya organisasi yang diteliti yaitu budaya yang telah berjalan dan menjadi ruh di KPPS BMT BEST sendiri. Budaya organisasi yang disusun dan muncul dari institusi sendiri yang ditetapkan dengan indikator SEJAHTERA yaitu *Spiritual Satisfaction, Excellence Enthusiasm, Joyfully Job, Amazing Achiever, Highly Honest, Trusty Team, Extraordinary Empowering, Richly Responsible, dan Always Appreciate*.

Oleh karena itu, peneliti memutuskan untuk melakukan penelitian di KSPPS BMT BEST Kroya untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BEST Kroya.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Penelitian dilaksanakan di KSPPS BMT Ben Sejahtera (BMT BEST) Kroya pada tanggal Januari-Maret 2024. Populasi penelitian merupakan seluruh karyawan BMT BEST Kroya sebanyak 62 orang. Pada awalnya seluruh karyawan diberikan lembaran kuisisioner dalam tenggat waktu yang ditentukan (5 Maret 2024). Sebanyak 51 orang atau sekitar 82% orang yang mengumpulkan jawaban kuisisioner dan selanjutnya dijadikan sampel penelitian.

Data dalam penelitian ini dikumpulkan menggunakan angket dengan memberi daftar pernyataan yang diukur dengan menggunakan persepsi responden atas pernyataan yang diajukan oleh peneliti. Angket berupa pernyataan yang memiliki alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden. Jawaban dari setiap instrumen yang berupa pernyataan tersebut diberi skor atau nilai sebagai berikut 1 sampai 5.

Variabel independen dari penelitian ini adalah Budaya Organisasi (X_1) dengan dimensi SEJAHTERA (BEST, 2023) yaitu *Spiritual Satisfaction, Excellence Enthusiasm, Joyfully Job, Amazing Achiever, Highly Honest, Trusty Team, Extraordinary Empowering, Richly Responsible, dan Always Appreciate*. Selanjutnya, variabel Lingkungan Kerja (X_2) meliputi dimensi indikator yaitu: Perilaku atasan terhadap bawahan, Rasa saling menghormati antar rekan kerja, Tata



ruang yang baik (Pencahaya-an, Pertukaran Udara, Kebersihan); Tingkat kebisingan ruang kerja; dan Fasilitas dan peralatan kerja.

Sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Karyawan (Y) meliputi dimensi indikator yaitu: Mengutamakan kerjasama tim; Pelayanan yang efektif dan efisien; Tingkat keterampilan pendidikan yang sesuai dengan bidang kerja; dan Pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan prosedur dan kebijakan organisasi.

Dalam penelitian ini pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda, uji t (pengujian secara parsial), uji f (pengujian secara simultan) dan koefisien determinasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang telah diperoleh menunjukkan frekuensi sampel penelitian berdasarkan faktor demografi yang dapat dijelaskan sebagai berikut. Jenis

kelamin pria memiliki jumlah sebanyak 29 orang (57%), sedangkan wanita sebanyak 22 orang (43%) dari total 51 responden. Secara umur, responden dengan rentang usia 21-30 tahun merupakan yang terbanyak dengan 17 orang (33%), diikuti oleh usia 31-40 tahun sebanyak 20 orang (39%). Mayoritas responden memiliki latar pendidikan S1 dengan jumlah 25 orang (49%), diikuti oleh SMA/SMK sebanyak 19 orang (37%). Dilihat dari lama bekerja, responden dengan rentang waktu bekerja 6-10 tahun merupakan yang terbanyak dengan 23 orang (45%), diikuti oleh rentang 0-5 tahun dengan 12 orang (23%).

Uji regresi linear berganda dilakukan untuk mengukur pengaruh variabel independen terhadap variabel dependennya. Persamaan regresi linier berganda secara matematik diekspresikan oleh: $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$. Dengan menggunakan SPSS 20 diperoleh nilai koefisien seperti pada Tabel 2.

Tabel 1. Koefisien Regresi Linear Berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
1 (Constant)	5.753	4.230
X1	.328	.118
X2	.319	.100

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X2, X1

Sumber: Pengolahan Data Primer (diolah dengan SPSS 20), 2024

Berdasarkan tabel tersebut, terdapat sebuah model regresi linier dengan variabel dependen Y dan dua variabel independen X1 dan X2. Sehingga diperoleh persamaan $Y = 5,753 + 0,328 X_1 + 0,319 X_2$.

Berdasarkan persamaan regresi diatas dapat dideskripsikan bahwa nilai konstanta sebesar 5,753 bernilai positif menunjukkan bahwa Kinerja Karyawan akan bernilai 5,753 tanpa adanya variabel Budaya

Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2).

Sementara untuk variabel Budaya Organisasi (X1) memiliki koefisien regresi sebesar 0,328 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan jika variabel Budaya Organisasi (X1) mengalami peningkatan 1 % maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 32,8%. Hal ini juga bisa berarti bahwa semakin baik Budaya



Organisasi maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Terakhir untuk variabel Lingkungan Kerja (X2) memiliki koefisien regresi sebesar 0,319 dengan nilai positif. Hal ini dapat diartikan jika variabel Lingkungan Kerja (X2) mengalami peningkatan 1 % maka Kinerja Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 31,9%. Hal ini juga bisa berarti

bahwa semakin baik lingkungan kerja perusahaan maka akan semakin tinggi Kinerja Karyawan.

Nilai koefisien determinasi digunakan dalam penelitian untuk mengukur seberapa jauh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dalam menjelaskan variabel Kinerja Pegawai.

Tabel 2. Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.440	.416	2.370

a. Predictors: (Constant), TotalX2, TotalX1

Sumber: Pengolahan Data Primer (diolah dengan SPSS 20), 2024

Dari hasil pengujian tersebut tampak Nilai Adj. R Square sebesar 0,440 atau 44%. Nilai determinasi tersebut menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja (X2) mampu menjelaskan variabel Kinerja Karyawan (Y) sebesar 44%. Sedangkan sisawanya, 56% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam variabel penelitian.

Uji statistic t digunakan untuk mengetahui bagaimana pengaruh variabel Budaya Organisasi dan variabel Lingkungan kerja secara parsial memberikan pengaruh pada variabel Kinerja Karyawan. Hasil Uji t yang dilakukan menggunakan SPSS 20 ditunjukkan tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji t

Model		Unstandardized		Standardized	t	Sig.
		Coefficients		Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.753	4.230		1.360	.180
	TotalX1	.328	.118	.354	2.792	.008
	TotalX2	.319	.100	.404	3.184	.003

Sumber: Pengolahan Data Primer (diolah dengan SPSS 20), 2024

Berdasarkan hasil uji yang telah dilakukan, maka dapat dijelaskan bahwa pengaruh budaya organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,008 dan nilainya lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat diterima, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya, Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,003 dan nilainya lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Sehingga hipotesis kedua dapat diterima, bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tujuan uji statistic F untuk menunjukkan apakah variabel Budaya

Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. Hasil Uji F yang

dilakukan menggunakan SPSS 20 ditunjukkan oleh tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	F	Sig.
1	Regression	211.616	18.841	.000 ^b
	Residual	269.560		
	Total	481.176		

Sumber: Pengolahan Data Primer (diolah dengan SPSS 20), 2024

Berdasarkan Tabel 4 ditunjukkan bahwa nilai sigifikansi (sig.) sebesar 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa nilai sig. < nilai α (dimana nilai $\alpha=0,05$). Maka, hipotesis ketiga diterima bahwa variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan. Uji t yang telah dilakukan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa Budaya organisasi memiliki nilai signifikansi 0,008. Nilai signifikansi ini lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$. Nilai signifikansi dalam perhitungan uji t menjadi dasar pengambilan keputusan untuk menerima atau menolak hipotesis. Dengan nilai signifikansi 0,008 lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima, yaitu terdapat pengaruh positif budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BMT BEST Kroya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Feel et al. (2018), Wahyuniardi, (2018), Sinaga et al. (2020), dan Fachreza et al. (2018) (2018) bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang Budaya Organisasi yang ada di KSPPS BMT BEST berbeda dengan penelitian sebelumnya. Budaya organisasi dalam penelitian ini dinilai dalam 9 indikator SEJAHTERA, yaitu *Spiritual Satisfaction*, *Excellence*

Enthusiasm, *Joyfully Job*, *Amazing Achiever*, *Highly Honest*, *Trusty Team*, *Extraordinary Empowering*, *Richly Responsible*, dan *Always Appreciate*. Nilai rata-rata untuk variabel ini mencapai 4,37, hampir seluruh responden memilih jawaban Setuju dan Sangat Setuju.

Budaya Organisasi SEJAHTERA memberikan pengaruh positif dalam Kinerja Karyawan dalam mengutamakan kerjasama tim, pelayanan efektif dan efisien, kesesuaian bidang kerja dengan keterampilan dan pendidikan yang dimiliki, serta menjalankan tugas sesuai prosedur dan kebijakan organisasi.

Budaya Organisasi yang dimiliki KSPPS BMT Ben Sejahtera yang diistilahkan dengan SEJAHTERA mengandung nilai-nilai kebaikan yang sangat tinggi, dimana *Spiritual Satisfaction*, menjadikan ridla Allah sebagai kepuasan tertinggi. Jika diringkas, *Spiritual Satisfaction* dalam budaya organisasi SEJAHTERA merupakan keikhlasan karyawan dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Dari hasil pernyataan responden, rata-rata nilai *Spiritual Satisfaction* mencapai 4,80 mengungguli nilai dari budaya organisasi lainnya. Hal ini bisa saja diartikan bahwa 9 dari budaya organisasi SEJAHTERA, nilai *Spiritual Satisfaction* yang menjadi budaya inti KSPPS BMT Ben Sejahtera.



Indikator kedua yang memiliki nilai rerata terbesar selanjutnya adalah *Highly Honest*, memiliki sifat jujur (amanah) dan meletakkannya pada posisi tertinggi. Dari hasil jawaban responden diperoleh nilai rata-rata dari indikator *Excellence Enthusiasm* sebesar 4,569 dan sebagian besar jawaban responden sangat setuju dan setuju. Ini menunjukkan bahwa kejujuran sudah melekat menjadi budaya pada setiap karyawan KSPPS BMT Ben Sejahtera.

Nilai rerata terbesar ketiga pada indikator Budaya Organisasi adalah *Richly Responsible*, bekerja dengan penuh tanggung jawab dengan nilai rata-rata sebesar 4,431 dan sebagian besar jawaban responden setuju untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab. Sedangkan, indikator lainnya memiliki nilai rerata diatas 4 dan sebagian besar jawaban responden setuju pada tiap indikator pada variabel Budaya Organisasi SEJAHTERA yang diterapkan di KSPPS BMT Ben Sejahtera.

Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Hasil uji yang telah dilakukan dalam penelitian ini mampu menunjukkan bahwa kinerja Karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dimana hasil uji ini menunjukkan bahwa hasil nilai signifikansi yang dijadikan dasar pengambilan keputusan sebesar 0,003 dan memiliki nilai lebih kecil dari batas nilai toleransi kesalahan yaitu $\alpha=0,05$. Dapat disimpulkan bahwa nilai signifikasni ini menerima H_{a2} : Terdapat pengaruh positif lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BMT BEST Kroya.

Variabel Lingkungan kerja ini dinilai melalui 5 indikator yang ditulis dalam kuisioner. Pertama, perilaku atasan terhadap bawahan dilakukan dengan bijaksana dan sesuai dengan SOP. Rata-rata

responden menjawab pertanyaan ini dengan jawaban netral, setuju dan sangat setuju, dengan nilai rata-rata dibawah 4. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik, salah satu lingkungan kerja nonfisik adalah perilaku atasan terhadap bawahan yang bijaksana dan sesuai prosedur.

Kedua, adalah rasa saling menghormati antar rekan kerja. Pada indikator kedua ini, diperoleh nilai rata-rata 4. Sebagian besar responden menjawab setuju bahwa adanya rasa saling menghormati antar rekan kerja. Hal ini dapat diartikan bahwa responden setuju bahwa indikator lingkungan kerja nonfisik antar rekan kerja memberikan dampak pada kinerja karyawan.

Ketiga adalah adanya tata ruang yang baik mulai dari pencahayaan, pertukaran udara, kebersihan tempat kerja. Rata-rata untuk indikator tata ruang memiliki nilai rata-rata dibawah 4, yakni 3,8. Meski ada sebagian responden yang memberikan jawaban sangat setuju pada indikator tata ruang yang baik, tetapi masih terdapat tiga orang yang menjawab tidak setuju. Selain itu jawaban netral dan setuju menjadi dominan pada respon pada pernyataan tata ruang yang baik.

Keempat adalah tingkat kebisingan ruang kerja, memperoleh nilai rata-rata dibawah 4. Meski sebagian besar jawaban responden setuju, namun masih ada beberapa responden yang memilih netral dan mengosongkan jawabannya pada indikator ini. Jika dilihat dari rerata jawaban reponden, maka lingkungan kerja di KSPPS BMT Ben Sejahtera sudah cukup nyaman dan terhindar dari polusi udara.

Indikator terakhir pada variabel Lingkungan Kerja berkaitan dengan fasilitas dan peralatan kerja, mendapatkan nilai rerata jawaban responden sebesar

3,892. Meski tidak semua responden setuju bahwa KSPPS BMT Ben Sejahtera telah menyediakan peralatan kerja yang sesuai dengan kebutuhan kerja karyawan, tapi dapat diartikan bahwa fasilitas kerja di KSPPS BMT Ben Sejahtera sudah cukup menunjang kerja karyawan.

Dari hasil penelitian, hipotesis penelitian diterima bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Ben Sejahtera. Temuan penelitian ini diperkuat juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Wahyuniardi et al. (2018) , Oktavia & Fernos (2023), Sinaga et al. (2020), Fachreza et al. (2018) (2018), Almahdi & Adowati (2022) dan Tutu et al. (2022). Dengan melihat hasil penelitian dan validasi jawaban responden, maka lingkungan kerja sangat memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan KSPPS BMT Ben Sejahtera.

Hubungan Simultan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, menunjukkan bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara simultan memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan hasil nilai sig. sebesar 0,000 dan lebih kecil dari nilai α (dimana nilai $\alpha=0,05$), sehingga Hipotesis ketiga dari penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini diperkuat juga dari penelitian-penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tambunan (2022), Wibowo et al. (2020), Juliani & Suputra (2021) bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh selama simultan terhadap kinerja karyawan.

PENUTUP

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan mengenai Pengaruh Budaya

Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada BMT BEST Kroya, dapat disimpulkan bahwa semua hipotesis penelitian diterima. Uji Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Karyawan (Y) menunjukkan tingkat signifikansi sebesar 0,008, yang lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, sehingga hipotesis pertama dapat diterima, bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Uji Pengaruh Lingkungan Kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) memiliki tingkat signifikansi sebesar 0,003, yang juga lebih kecil dari nilai $\alpha=0,05$, sehingga hipotesis kedua dapat diterima, bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Selanjutnya, uji f menunjukkan bahwa nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha$ (dengan nilai $\alpha=0,05$), sehingga hipotesis ketiga diterima, yaitu bahwa variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Almahdi, A., & Adowati, M. R. (2022). *Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Giri Tirta Kabupaten Gresik*. *JURKAMI*, 7(2), 155-163.
- BEST, B. (2023). *Rapat Anggota Tahun 2023*. Cilacap: KSPPS BMT Ben Sejahtera.
- Fachreza., Musnadi, S., & Shabri Abd Majid, M. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Manajemen Fakultas*



- Ekonomi dan Bisnis Unsyiah, 2 (1) hlm. 115-122.
- Fatma, N., Hardiyono, Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). *Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja*. Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial, 11(2), 113-122.
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect Of Work Discipline, Organizational Culture And Work Environment On Employee Performance*. Jurnal Penelitian Ipteks, 3(2), 176-185.
- Juliani, N. P., & Suputra, G. A. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung*. Jurnal Widya Amrita, 1(1), 335-348.
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang*. JURNAL ECONOMINA, 2(4), 993-1005.
- Rosida, N. F., & Swasti, I. K. (2022). *Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor POS Cabang Utama Kota Surabaya*. JURKAMI: Jurnal Pendidikan Ekonomi, 7(3), 286-294.
- Sinaga, E. R., Ratnasari, S. L., & Zulkifli. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Transfer Ilmu, Dan Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Manajerial*. DIMENSI, 9(3) hal. 412 443.
- Tambunan, H. M. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Transpacific Finance*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis, 2(2), 25-33.
- Tutu, R. V., Areros, A. W., & Rogahang, J. J. (2022). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado*. Productivity, 3 (1) hlm. 24-29.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S., & Ramadhan, M. R. (2018). *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan*. Jurnal Optimasi Sistem Industri, 17 (2) hal 143-151.
- Wibowo, P. F., Sugandha, & Fidellis, T. W. (2020). *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)*. Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan, 20(3), 248-258.

