

Analisis Budaya Organisasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank Jatim

Mini Haryati, Arisyahidin

Magister Manajemen, Universitas Islam Kadiri

Email: miniharyati1@gmail.com

Abstract

This study aims to determine the effect of organizational culture, work motivation and work environment on employee performance of Bank Jatim Magetan Branch, Magetan Regency, East Java. The research method used in this study is a quantitative method. The population in this study were employees of Bank Jatim Magetan Branch, Magetan Regency, East Java, totaling 150 employees. The sampling technique in this study used saturated sampling, so that a sample of 150 Employees was obtained. Data collection was carried out by distributing questionnaires and data processing was carried out using data analysis techniques using Descriptive Statistical Tests, Research Instrument Tests, Normality Tests, Multicollinearity Tests, Heteroscedasticity Tests, Regression Analysis, Determination Coefficient Tests (R^2) and Hypothesis Tests using SPSS version 22 for Windows. The results of this study indicate that the variables of organizational culture and work environment partially affect employee performance. While the variable of work motivation partially does not affect employee performance, and the results of the study indicate that the third variable, namely organizational culture, work motivation and work environment simultaneously (together) have a significant effect on employee performance.

Keywords: Employee Performance, Organizational Culture, Work Motivation, Work Environment.

A. Latar Belakang Teoretis

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki peran penting dalam menyelaraskan kepentingan organisasi dengan kebutuhan sumber daya manusia (SDM), sehingga tercipta kerjasama yang saling menguntungkan antara keduanya. Pengintegrasian kebutuhan ini dapat membantu organisasi mencapai tujuan dan meningkatkan kinerja, yang pada gilirannya dapat memotivasi pegawai karena kebutuhan mereka terpenuhi (Lavinda, 2020). Sumber daya manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam memastikan kelancaran operasional dan pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi harus memperhatikan kebutuhan SDM untuk mengoptimalkan potensi mereka (Saretta, 2019). Selain itu, SDM juga memegang peran kunci dalam setiap kegiatan perusahaan, dan kontribusi mereka sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi (Ferawati, 2017; Arifin, 2020).

Dalam menghadapi persaingan yang semakin ketat, organisasi dituntut untuk mengelola SDM dengan baik agar dapat memiliki motivasi, kompetensi, komitmen, dan kinerja yang tinggi (Soedarmayanti, dalam Ahmad, 2016). Dengan demikian, SDM harus dikelola secara efisien untuk mencapai produktivitas yang optimal. Kinerja pegawai, yang melibatkan kualitas dan kuantitas

pekerjaan yang dihasilkan, menjadi salah satu indikator utama keberhasilan organisasi (Mangkunegara, 2017). Di era globalisasi ini, SDM yang berkualitas dapat memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi, dan perusahaan harus memastikan bahwa SDM mereka terlindungi serta terus berkembang (Jufrizen dan Rahmadhani, 2020; Surono dan Ainun, 2017).

Bank adalah lembaga keuangan yang memiliki fungsi utama dalam kegiatan penerimaan simpanan dan pemberian pinjaman. Selain itu, bank juga menyediakan layanan untuk transaksi pembayaran, pemindahan dana, serta penukaran uang (Otoritas Jasa Keuangan, 2021). Dalam peranannya, bank berfungsi untuk menghimpun dana dari masyarakat dalam bentuk simpanan seperti giro, tabungan, dan deposito, yang kemudian disalurkan kembali kepada masyarakat dalam bentuk kredit. Bank juga berperan penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat melalui pemberian pembiayaan bagi berbagai sektor ekonomi (Kasmir, 2013).

Salah satu contoh bank yang berperan dalam meningkatkan pertumbuhan ekonomi adalah Bank Jatim, yang didirikan pada 17 Agustus 1961 dengan nama awal PT Bank Pembangunan Daerah Jawa Timur. Melalui peraturan daerah dan perubahan yang terjadi

sepanjang sejarahnya, bank ini bertransformasi menjadi Perseroan Terbatas berdasarkan Peraturan Daerah No. 1 tahun 1999. Bank Jatim berfungsi untuk menghimpun dana masyarakat dan menyalurkannya melalui berbagai bentuk kredit yang mendukung investasi, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan mendukung perkembangan ekonomi daerah (Peraturan Daerah No. 2 tahun 1976).

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah budaya organisasi. Kinerja karyawan merupakan hasil yang dicapai individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang yang dimiliki, dan berperan penting dalam menentukan kinerja organisasi secara keseluruhan (Nabawi, 2019; Arifin, 2020). Jika kinerja individu baik, maka kinerja organisasi juga cenderung meningkat (Prawirosentono, 2012). Hasil kerja yang dicapai harus sebanding dengan tanggung jawab karyawan untuk mencapai tujuan organisasi dengan tetap mematuhi aturan dan kebijakan yang berlaku (Muis et al., 2018).

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam membentuk karakter organisasi dan mempengaruhi perilaku karyawan. Budaya organisasi mencakup nilai dan pedoman yang diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja (Lubis & Hanum, 2020; Nazir & Zamir, 2015). Penelitian juga menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Dwi Haryanti et al., 2024; Tri Herawati et al., 2022). Ini menunjukkan bahwa budaya yang diterapkan dalam organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memperkuat komitmen dan kesiapan sistem sosial organisasi.

Motivasi adalah faktor lain yang mendukung kinerja karyawan. Motivasi kerja mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik, meningkatkan semangat, dan membantu mereka mencapai tujuan organisasi (Ma'ruf Ummul Chair, 2020; Salman Farisi, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Ni Komang Trisna Artina Dewi et al., 2024; Widiyanto et al., 2021). Dengan adanya motivasi yang tinggi, karyawan dapat

bekerja dengan lebih efektif dan efisien, yang berimbas pada peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Lingkungan kerja juga mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan mendukung dapat meningkatkan semangat kerja dan mengoptimalkan produktivitas karyawan (Piantara et al., 2021). Penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, baik itu lingkungan fisik maupun sosial (Abdi Setiawan, 2018; Dwi Haryanti et al., 2024). Dengan lingkungan kerja yang kondusif, karyawan dapat bekerja dengan lebih nyaman, sehingga dapat meningkatkan kinerja individu dan organisasi.

Pemilihan objek penelitian di Bank Jatim Cabang Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur, dilakukan karena sebagian besar penelitian terdahulu lebih banyak menggunakan objek penelitian di perusahaan dan kantor dinas pemerintahan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan (Lokasi: Jl. Pahlawan No. 02, Tambran, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur 63318).

Tabel 1 Rekap Absensi Karyawan Bank Jatim Cabang Magetan Kabupaten Magetan Jawa Timur Tahun 2023

Bulan	Target (%)	Realisasi (%)
Januari	90-100	70
Februari	90-100	79
Maret	90-100	83
April	90-100	89
Mei	90-100	90
Juni	90-100	94
Juli	90-100	85
Agustus	90-100	80
September	90-100	82
Oktober	90-100	84
November	90-100	86
Desember	90-100	79
Rata-rata Realisasi		83,41

Berdasarkan Tabel 1 Rekap Data Absensi Karyawan Tahun 2023, bulan Januari menunjukkan tingkat kehadiran terendah, yakni 70% dari target 90-100%. Hal ini disebabkan oleh perilaku karyawan yang

kurang sungguh-sungguh dalam bekerja, sering datang terlambat, dan belum memberikan pelayanan yang optimal. Fenomena ini mencerminkan adanya pengaruh budaya organisasi, seperti kebiasaan menghadiri acara keluarga pada jam kerja yang mengganggu pekerjaan. Selain itu, beberapa karyawan juga kurang memahami konsep team work, lebih memilih bekerja secara individu daripada dalam kelompok. Di sisi lain, lingkungan kerja juga memengaruhi kinerja, seperti suhu yang tidak kondusif dan pencahayaan yang kurang di beberapa area kantor cabang. Faktor-faktor ini dapat menghambat karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya (Sumber: Data diolah, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan. Secara khusus, penelitian ini mengajukan rumusan masalah, yaitu apakah budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, baik secara terpisah maupun simultan. Tujuan penelitian ini adalah untuk memperoleh pemahaman yang lebih mendalam mengenai hubungan antara ketiga faktor tersebut dengan kinerja karyawan.

Manfaat dari penelitian ini meliputi kontribusi akademis dengan menambah wawasan tentang pengaruh ketiga faktor terhadap kinerja karyawan, serta memberikan referensi bagi penelitian selanjutnya. Secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan bagi pihak terkait di Bank Jatim Cabang Magetan dalam perumusan kebijakan terkait kinerja karyawan. Selain itu, bagi penulis, penelitian ini memberikan kesempatan untuk menerapkan ilmu yang telah dipelajari dalam konteks dunia kerja, serta bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat menjadi acuan untuk mengkaji permasalahan serupa di masa depan.

B. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yang berfokus pada pengukuran dan analisis hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang ada. Pendekatan ini memungkinkan penelitian menggambarkan gejala secara keseluruhan

melalui pengumpulan data yang terukur dari lapangan (Ahyar et al., 2020). Dengan menggunakan metode kuantitatif, hasil penelitian menjadi lebih objektif dan didukung oleh data yang menguatkan kesimpulan yang diperoleh (Paramita et al., 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur, yang berjumlah 150 orang (Ahyar et al., 2020). Sampel penelitian dipilih berdasarkan teknik pengambilan sampel yang representatif, yang diambil dari populasi yang ada, dan seluruh karyawan Bank Jatim Cabang Magetan menjadi sampel yang digunakan (Hardani et al., 2020; Abdussamad, 2021). Penelitian ini menggunakan teknik nonprobability sampling dengan metode sampling jenuh (sensus), yang berarti semua anggota populasi dijadikan sampel (Syahrudin & Salim, 2012).

Data yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui survei langsung dengan menyebarkan kuisioner kepada karyawan Bank Jatim Cabang Magetan, sementara data sekunder diperoleh dari sumber-sumber yang sudah ada sebelumnya, seperti buku pedoman dan laporan yang dapat diakses secara umum (Paramita et al., 2021). Teknik pengumpulan data utama dalam penelitian ini adalah melalui angket yang terdiri dari pertanyaan yang diajukan kepada responden dengan menggunakan skala Likert untuk mengukur tingkat kesepakatan mereka terhadap pernyataan yang ada (Abdussamad, 2021; Syahrudin & Salim, 2012).

Teknik analisis data adalah tahap yang dilakukan setelah pengumpulan data untuk menginterpretasikan dan memberi makna guna menjawab rumusan masalah penelitian (Ahyar et al., 2020; Nazir, 2005). Proses ini mencakup beberapa langkah, antara lain uji statistik deskriptif untuk menggambarkan data menggunakan nilai rata-rata dan standar deviasi (Ghozali, 2018), serta instrumen penelitian berupa kuesioner dengan skala Likert untuk mengukur variabel (Abdussamad, 2021). Uji validitas dan reliabilitas digunakan untuk memastikan keabsahan dan konsistensi data (Cahyono & Maskan, 2020; Ghozali, 2018), sementara uji

asumsi klasik dilakukan untuk memastikan koefisien regresi tidak bias (Ghozali, 2018). Analisis regresi linear berganda digunakan untuk mengevaluasi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018), dan uji ketepatan model dilakukan melalui uji koefisien determinasi (R^2) dan uji F simultan untuk mengukur pengaruh variabel independen secara bersama-sama (Ghozali, 2018). Terakhir, uji t digunakan untuk menilai pengaruh individu variabel independen terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

C. Hasil dan Pembahasan

Profil Bank Jatim

Penelitian ini dilaksanakan di Bank Jatim Cabang Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur, yang terdiri dari enam bidang: Pelayanan Nasabah, Bagian Umum dan Akuntansi, Bagian Kredit, Bagian RPK (Penagihan), SQA (Admin Kredit), dan QA (Audit). Responden penelitian ini adalah karyawan Bank Jatim Cabang Magetan yang berlokasi di Jl. Pahlawan No.02, Tambran, Kec. Magetan, Kabupaten Magetan. Bank Jatim, yang awalnya didirikan dengan nama PT Bank Pembangunan Daerah Djawa Timur pada 17 Agustus 1961, mengalami beberapa perubahan hukum melalui peraturan daerah yang mengubah statusnya menjadi Perseroan Terbatas pada 1999 (Penelitian Bank Jatim, 2025).

Visi Bank Jatim adalah menjadi “BPD No. 1” di Indonesia, dengan misi untuk mengakselerasi kinerja dan transformasi bisnis menuju digital bank dengan sumber daya manusia yang berdaya saing tinggi, memberikan kontribusi pada pertumbuhan ekonomi Jawa Timur, serta menerapkan prinsip-prinsip keuangan berkelanjutan.

Logo Bank Jatim terinspirasi dari sayap Burung Garuda yang mengepak ke atas, melambangkan kesiapan untuk terbang dan kemuliaan, mengingat Burung Garuda adalah lambang nasional Indonesia dan “Bird of Life” dalam mitologi Jawa. Sayap yang aerodinamis dan berfungsi sebagai penyeimbang mencerminkan harapan agar Bank Jatim dapat mencapai tujuan tinggi dan menjaga keseimbangan antara dana yang diperoleh dari masyarakat atau pemerintah dengan kredit atau pembiayaan yang

disalurkan, menciptakan perekonomian yang berasaskan kerakyatan.



Karakteristik Responden

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Bank Jatim Cabang Magetan Kabupaten Magetan Jawa Timur, karakteristik responden terdiri dari berbagai kategori demografis. Berdasarkan jenis kelamin, 60% responden adalah perempuan dan 40% laki-laki. Dari segi usia, mayoritas responden berusia 46-55 tahun (50%), diikuti oleh kelompok usia 26-35 tahun (26,67%). Berdasarkan status pegawai, sebagian besar responden adalah karyawan tetap (65%) dan hanya 35% yang berstatus karyawan kontrak.

Untuk pendidikan terakhir, sebagian besar responden memiliki pendidikan Sarjana (60%), sementara 30% memiliki pendidikan Diploma. Mengenai lama bekerja, sebagian besar responden (56,67%) telah bekerja selama 10-20 tahun di Bank Jatim Cabang Magetan.

Hasil Analisis Data

Hasil uji statistik deskriptif menunjukkan nilai rata-rata (mean) dan standar deviasi dari setiap variabel dalam penelitian ini. Variabel Budaya Organisasi memiliki nilai rata-rata 100,70 dan standar deviasi 5,147, Motivasi Kerja memiliki rata-rata 82,32 dengan standar deviasi 7,764, Lingkungan Kerja mencapai rata-rata 154,65 dengan standar deviasi 17,471, dan Kinerja Karyawan memiliki rata-rata 113,45 dengan standar deviasi 8,684 (Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2024). Selanjutnya, uji validitas menggunakan analisis faktor menunjukkan bahwa semua item pertanyaan pada variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Kinerja

Karyawan valid, karena nilai Rhitung > Rtabel (Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2024). Hasil uji reliabilitas menggunakan Cronbach's Alpha juga menunjukkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini reliabel, dengan nilai Cronbach's Alpha masing-masing lebih dari 0,60, yaitu 0,949 untuk Budaya Organisasi, 0,920 untuk Motivasi Kerja, 0,967 untuk Lingkungan Kerja, dan 0,931 untuk Kinerja Karyawan (Sumber: Data Sekunder yang Diolah, 2024).

Uji asumsi klasik dalam analisis regresi linear melibatkan beberapa pengujian penting untuk memastikan validitas model regresi yang digunakan. Uji normalitas bertujuan untuk menentukan apakah residual dalam model distribusi normal, yang dapat diuji menggunakan Normal Probability Plot dan Uji Kolmogorov-Smirnov. Hasil uji menunjukkan bahwa data terdistribusi normal karena nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 lebih besar dari 0,05. Uji multikolinearitas digunakan untuk mendeteksi hubungan linier antar variabel independen, dan hasilnya menunjukkan bahwa tidak ada multikolinearitas karena nilai tolerance semua variabel lebih besar dari 0,1 dan VIF lebih kecil dari 10. Uji heteroskedastisitas digunakan untuk memastikan bahwa residual tidak memiliki varians yang berbeda antar pengamatan, dan hasil uji menunjukkan tidak ada gejala heteroskedastisitas karena nilai signifikansi semua variabel lebih besar dari 0,05. Berdasarkan uji regresi linear berganda, ditemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan (Ghozali, 2018; Cahyono & Maskan, 2020).

Uji ketepatan model dalam penelitian ini melibatkan uji koefisien determinasi (R^2), uji F, dan uji t. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja hanya mampu menjelaskan 18,6% variasi Kinerja Karyawan, sementara sisanya 81,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti (Ghozali, 2018). Uji F menunjukkan bahwa secara simultan, ketiga variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan ($F_{hitung} = 12,347$, $p\text{-value} = 0,000$) (Ghozali, 2018). Hasil uji t menunjukkan

bahwa Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, sementara Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan (Budaya Organisasi $t = 3,786$, $p = 0,000$; Lingkungan Kerja $t = 3,951$, $p = 0,000$; Motivasi Kerja $t = -0,092$, $p = 0,927$) (Ghozali, 2018).

Pembahasan

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi memiliki peran penting dalam mempengaruhi kinerja karyawan. Lubis & Hanum (2020) mengemukakan bahwa budaya organisasi terbentuk dari pengalaman yang kemudian dipengaruhi dan disempurnakan oleh organisasi itu sendiri. Selain itu, Jamaluddin et al. (2017) mengidentifikasi tujuh indikator budaya organisasi yang meliputi pengambilan risiko, orientasi hasil, serta perhatian terhadap detail. Hal ini sejalan dengan pandangan Umi et al. (2015) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi membantu memimpin karyawan dalam mencapai tujuan organisasi dan menyelesaikan tugas tepat waktu.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan, dengan nilai **t-hitung** sebesar **3,786** dan nilai **signifikansi** sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05), yang berarti hipotesis pertama diterima. Semakin baik budaya organisasi, semakin besar dorongan bagi karyawan untuk berperilaku sesuai dengan tujuan organisasi, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka. Nilai-nilai budaya yang diterapkan di Bank Jatim, seperti Excellence, Professionalism, Integrity, Synergy, dan Innovation, membimbing perilaku karyawan untuk mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Bank Jatim Cabang Magetan telah menerapkan budaya organisasi yang kuat, yang memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan latar belakang yang berbeda, budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan stabilitas dan keselarasan di antara karyawan, memungkinkan mereka

bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan bersama (Dwi Haryanti et al., 2024; Risky Nur Adha et al., 2019).

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Ma'ruf Ummul Chair (2020), motivasi adalah proses psikologis yang mendorong individu untuk berperilaku dalam mencapai tujuan. Salman Farisi (2020) mengemukakan bahwa motivasi merupakan dorongan internal yang membuat seseorang melakukan aktivitas dengan antusias dan menghasilkan kinerja yang baik. Winardi (2016) juga menambahkan bahwa motivasi kerja, baik yang berasal dari faktor internal maupun eksternal, dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif atau negatif.

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai **t-hitung** sebesar **-0,092** dan nilai **signifikansi** 0,927 (lebih besar dari 0,05). Ini berarti hipotesis kedua ditolak dan tidak ada hubungan signifikan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan. Angka negatif pada t-hitung menunjukkan bahwa ketika motivasi kerja meningkat, kinerja karyawan cenderung menurun, hal ini mungkin disebabkan oleh ketidaksesuaian antara motivasi yang diharapkan dan kenyataan yang ada.

Observasi di Bank Jatim Cabang Magetan juga mengindikasikan rendahnya motivasi kerja di kalangan karyawan, yang berdampak pada kinerja yang tidak optimal. Hal ini sesuai dengan temuan Siagian (2013) yang menyatakan bahwa motivasi yang rendah dapat mempengaruhi kinerja. Penelitian ini mendukung temuan sebelumnya yang dilakukan oleh Risky Nur Adha et al. (2019), yang juga menemukan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Menurut Enny (2019), lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan

kerja dan hasil kerja maksimal bagi pegawai, dengan adanya fasilitas yang mendukung tugas mereka. Afandi (2016) dan Sedarmayanti (2013) juga menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup aspek fisik seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, serta peralatan yang memfasilitasi karyawan dalam menjalankan pekerjaan mereka. Lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan mendukung karyawan bekerja secara optimal, yang pada gilirannya berdampak positif pada kinerja mereka.

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan nilai **t-hitung** sebesar **3,951** dengan nilai **signifikansi** 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikansi 0,05. Ini menunjukkan bahwa hipotesis ketiga diterima dan variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik lingkungan kerja, semakin tinggi motivasi karyawan untuk bekerja dengan lebih efektif, sehingga meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan observasi yang dilakukan, lingkungan kerja di Bank Jatim Cabang Magetan memang mendukung kenyamanan karyawan, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja mereka secara positif. Kondisi kerja yang kondusif dan tidak mengganggu karyawan mendorong mereka untuk bekerja dengan lebih baik. Penelitian ini juga sejalan dengan temuan sebelumnya yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Dwi Haryanti et al. (2024) dan Risky Nur Adha et al. (2019).

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia merupakan elemen penting dalam sebuah perusahaan, karena individu yang ada dalam organisasi berperan sebagai perencana, pelaksana, dan pengendali dalam mencapai tujuan perusahaan. Pencapaian tujuan tersebut sangat bergantung pada budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Kinerja individu yang baik akan mendukung kinerja perusahaan secara keseluruhan. Oleh karena itu, budaya organisasi yang baik,

motivasi kerja yang tinggi, dan lingkungan kerja yang mendukung adalah faktor penting yang meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai **F-hitung** sebesar **12,347** dengan tingkat **signifikansi** 0,000, yang lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa hipotesis keempat diterima, dan variabel budaya organisasi, motivasi kerja, serta lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan. Pergerakan yang searah antara variabel-variabel tersebut menunjukkan bahwa peningkatan budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan secara positif.

Penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang juga menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditemukan dalam studi oleh Dwi Haryanti et al. (2024) dan Ahmad R. Ali et al. (2023).

D. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank Jatim Cabang Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur,” kesimpulan yang dapat ditarik adalah sebagai berikut:

1. Budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan, Jawa Timur, yang berarti semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka kinerja pegawai akan meningkat. Pegawai menyadari bahwa budaya organisasi di kantor Bank Jatim Cabang Magetan sangat berpengaruh dalam meningkatkan kinerjanya.
2. Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan, Jawa Timur. Rendahnya motivasi kerja disebabkan oleh kurangnya keinginan untuk memperbaiki kinerja serta rendahnya rasa pengakuan, sehingga motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.
3. Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan, Jawa Timur.

Lingkungan kerja yang nyaman, aman, menyenangkan, serta didukung fasilitas yang memadai terbukti mampu meningkatkan kinerja karyawan.

4. Budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bank Jatim Cabang Magetan, Kabupaten Magetan, Jawa Timur. Hal ini berarti kinerja karyawan yang baik akan berpengaruh pada kinerja perusahaan. Salah satu faktor yang mendukung peningkatan kinerja karyawan adalah budaya organisasi, motivasi kerja, dan lingkungan kerja.

E. Rekomendasi

Peneliti memberikan beberapa saran untuk penelitian berikutnya sebagai berikut:

1. Menyusun populasi penelitian yang lebih besar agar jumlah sampel yang diperoleh lebih banyak, yang pada gilirannya akan meningkatkan akurasi data.
2. Berdasarkan hasil analisis, diketahui bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini disebabkan oleh rendahnya motivasi kerja yang diakibatkan oleh kurangnya keinginan untuk memperbaiki kinerja serta rendahnya rasa pengakuan, sehingga motivasi tidak memengaruhi kinerja karyawan.
3. Meningkatkan manajemen waktu dengan menyusun jadwal penelitian yang lebih teratur serta menyesuaikan dengan ketersediaan waktu responden. Hal ini penting agar pertemuan tatap muka dapat dilaksanakan, yang memungkinkan peneliti untuk menyampaikan tujuan, maksud, dan mekanisme penelitian secara lebih optimal, serta menggali informasi lebih mendalam dari responden.
4. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang mungkin berpengaruh terhadap kinerja pegawai di instansi pemerintah, sehingga hasil penelitian berikutnya dapat memperkuat temuan penelitian ini.

F. Referensi

- Abdussamad, Z. (2021). *Metode penelitian kualitatif*. Edition 1. Makassar: CV Syakir Media Press.
- Adha, R. N., et al. (2019). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 4(1), 47–62.
- Afandi, P. (2016). *Concept & indicator human resources management for management research*. Yogyakarta: Deepublish.
- Ahyar, H., et al. (2020). *Metode penelitian kualitatif & kuantitatif*. Yogyakarta: CV Pustaka Ilmu Group.
- Ali, A. R., Yakup, & Rasid, A. U. (2023). Pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi*, 2(2), 44–51.
- Arifin, A. (2020). Pengaruh kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 17(2), 186–193.
- Cahyono, T., & Maskan, M. (2020). Pengaruh desain interior, desain eksterior, dan citra merek terhadap keputusan pembelian pada Plasa PT. Telekomunikasi. *Jurnal Aplikasi Bisnis*.
- Dewi, N. K. T. A., et al. (2024). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel. *Jurnal EMAS*, 5(4), 93–107.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. *AGORA*, 5(1), 1–6.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryanti, D., Winarsih, E., & Ngaisah. (2024). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, disiplin kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Sukoharjo. *Jurnal Wirausaha dan Ilmu Ekonomi (WIRANOMIKA)*, 3(1), 1–9.
- Herawati, T., et al. (2022). Analisis pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di Yogya Mall Brebes. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 15(2), 338–345.
- Jamaluddin, J., et al. (2017). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. *Journal Ad'ministrare*, 4(1), 25–34.
- Jufrizen & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Lavinda. (2020). Strategi manajemen sumber daya manusia dalam perusahaan. *Jurnal.id*. Diakses pada 26 Januari 2021, dari <https://www.jurnal.id/id/blog/strategi-manajemen-sumber-daya-manusia-dalam-perusahaan/>.
- Lubis, F. R., & Hanum, F. (2020). Proceedings of the 2nd Yogyakarta International Conference on Educational Management/Administration and Pedagogy (YICEMAP 2019). *Atlantis Press*, 88–91.
- Ma'aruf, C., & Ummul. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Nirha Jaya Teknik Makassar. *Jurnal Brand*, 2(1).
- Mangkunegara. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah*, 1(1), 9–25.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nazir, N., & Zamir, S. (2015). Impact of organizational culture on employee's performance. *Industrial Engineering Letters*, 5(9).
- Paramita, R. W. D., Rial, N., & Sulistyan, R. B. (2021). *Metode penelitian kuantitatif*. Edisi 3. Lumajang: Widyagama Press.
- Piantara, S., et al. (2021). Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja mitra Dinas

- Koperasi dan UKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, 5(2), 106.
- Prawirosentono. (2012). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Saretta, I. R. (2019). Manajemen sumber daya manusia sebagai upaya mencapai target organisasi. *Cermati*. Diakses pada 22 Maret 2021, dari <https://www.cermati.com/artikel/manajemen-sumber-daya-manusia-sebagai-upaya-mencapai-target>.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Surono, Y., & Ainun, N. (2017). Pengaruh disiplin dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Barat. *Jurnal Mas*, 2(1).
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metodelogi penelitian kuantitatif*. Bandung: Citapustaka Media.
- Widianto, et al. (2021). Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan. *Coopetition: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 12(2), 143–150.