

PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PUTR KABUPATEN SUMEDANG

Dewi Sri Wahyuni¹, Awan Setiawan², Diani Indah³

dewisriwahyunise@gmail.com¹, awan2425@gmail.com², indahdiani716@gmail.com³,
Universitas Langlangbuana

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Sumedang. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif analitis dengan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan studi pustaka. Populasi penelitian terdiri atas 479 pegawai PUTR, dengan sampel sebanyak 83 pegawai yang dipilih menggunakan teknik proportional stratified random sampling. Teknik analisis data yang digunakan meliputi analisis regresi linier sederhana dan berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, lingkungan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini menegaskan pentingnya pengelolaan budaya kerja yang mendukung serta lingkungan kerja yang kondusif untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa manajemen strategis terhadap faktor budaya dan lingkungan di tempat kerja sangat penting untuk mencapai hasil organisasi yang optimal.

Kata Kunci: Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to examine and analyze the influence of work culture and work environment on employee performance at the Public Works and Spatial Planning Agency (PUTR) of Sumedang Regency. The research employs a descriptive analytical method with a quantitative approach. Data were collected through questionnaires and literature review. The population consisted of 479 employees at PUTR, with a sample of 83 employees selected using proportional stratified random sampling. Data analysis techniques included simple and multiple linear regression analyses. The results indicate that work culture has a positive and significant effect on employee performance. Likewise, the work environment also positively and significantly affects employee performance. Furthermore, work culture and work environment together simultaneously have a positive and significant influence on employee performance. These findings underscore the importance of managing a supportive work culture and a conducive work environment to improve employee performance in government agencies. The study concludes that strategic management of cultural and environmental factors in the workplace is essential to achieving optimal organizational outcomes.

Keywords: Work Culture, Work Environment, Employee Performance

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset penting dalam organisasi yang sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Dalam konteks organisasi pemerintah, kualitas kinerja pegawai menjadi faktor utama yang mempengaruhi efektivitas pelayanan publik dan pembangunan daerah. Namun, kenyataannya masih banyak instansi pemerintah yang menghadapi berbagai tantangan dalam meningkatkan kinerja pegawainya. Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Sumedang, sebagai salah satu instansi pelayanan publik, juga mengalami permasalahan terkait kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi.

Penelitian terdahulu telah banyak mengkaji pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di berbagai instansi pemerintah maupun sektor swasta. Kulsum (2023) menunjukkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Studi Nurliah, Firman, dan Alwany (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan juga menjadi variabel penting yang memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. Namun, sebagian penelitian tersebut masih kurang mendalam pada konteks Dinas PUTR yang memiliki karakteristik dan tantangan kerja yang berbeda. Selain itu, beberapa studi menggabungkan variabel lain seperti disiplin dan kepemimpinan, sehingga pengaruh spesifik budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai belum sepenuhnya terisolasi dan dipahami secara menyeluruh.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut dengan fokus khusus pada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai pada Dinas PUTR Kabupaten Sumedang. Penelitian ini penting karena karakteristik pekerjaan teknis dan administratif di Dinas PUTR menuntut lingkungan kerja yang kondusif serta budaya kerja yang kuat agar kinerja pegawai dapat optimal. Selain itu, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di instansi pemerintah daerah.

Penelitian ini dibatasi pada analisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai dengan populasi seluruh pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Sumedang. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui dan menganalisis secara empiris pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja secara parsial maupun simultan terhadap kinerja pegawai di instansi tersebut.

Budaya Kerja

Budaya kerja merupakan kumpulan nilai, norma, dan kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman bagi perilaku anggota organisasinya dalam melaksanakan tugas sehari-hari (Robbins, 2019). Menurut Nawawi (2018), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan secara berulang oleh pegawai dalam organisasi yang berfungsi untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Budaya kerja penting untuk membentuk sikap dan motivasi pegawai sehingga berdampak langsung pada kinerja individu dan organisasi (Hatalea, 2019). Dalam penelitian ini, budaya kerja dipilih karena merupakan faktor internal utama yang mempengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala aspek fisik dan non-fisik yang ada di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas pegawai (Siagian, 2019). Lingkungan kerja fisik

meliputi fasilitas, kondisi ruangan, pencahayaan, dan peralatan kerja, sedangkan lingkungan kerja non-fisik berkaitan dengan hubungan antarpegawai, komunikasi, dan dukungan sosial (Soetjipto, 2019). Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai (Sedarmayanti, 2020). Alasan pemilihan teori ini adalah karena lingkungan kerja menjadi variabel penting yang menentukan suasana kerja dan kinerja pegawai dalam organisasi birokrasi.

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan, yang diukur dari aspek kualitas dan kuantitas (Mangkunegara, 2020). Kasmir (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan kombinasi dari tindakan dan hasil yang dicapai selama periode tertentu. Penelitian ini menggunakan konsep kinerja pegawai karena merupakan variabel utama yang menjadi fokus evaluasi efektivitas budaya kerja dan lingkungan kerja dalam sebuah organisasi.

Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian sebelumnya relevan sebagai landasan teori dalam penelitian ini. Kulsum (2023) menemukan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. Nurliah, Firman, dan Alwany (2022) menambahkan bahwa kepemimpinan juga mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Penelitian Farid (2022) menguatkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak positif dan signifikan pada kinerja pegawai. Namun, penelitian-penelitian tersebut belum secara khusus mengkaji konteks Dinas PUTR yang memiliki karakteristik teknis dan administratif yang

unik, sehingga penelitian ini berupaya mengisi kekosongan tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif analisis untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang (PUTR) Kabupaten Sumedang. Data yang digunakan merupakan data primer yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner serta data sekunder berupa studi literatur yang mendukung kajian teori dan analisis.

Pengumpulan data dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada pegawai Dinas PUTR Kabupaten Sumedang yang telah ditentukan sebagai sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling acak stratifikasi proporsional dengan populasi sebanyak 479 pegawai dan sampel sebanyak 83 pegawai. Teknik ini dipilih untuk memastikan keterwakilan responden dari berbagai strata jabatan dan bidang di dalam instansi.

Analisis data dilakukan dengan menggunakan teknik regresi linier sederhana dan berganda untuk menguji pengaruh variabel bebas yaitu budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu kinerja pegawai. Uji validitas dan reliabilitas instrumen juga dilakukan untuk memastikan data yang valid dan dapat dipercaya.

Definisi Operasional Variabel

1. Budaya Kerja (X1): Merupakan nilai-nilai, norma, dan kebiasaan yang berlaku di lingkungan kerja yang mempengaruhi sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Diukur dengan indikator seperti disiplin, motivasi, dan rasa tanggung jawab.

2. Lingkungan Kerja (X2): Kondisi fisik dan non-fisik tempat pegawai bekerja yang mencakup fasilitas kerja, hubungan antarpegawai, dan suasana kerja yang mendukung atau menghambat kinerja.
3. Kinerja Pegawai (Y): Hasil kerja pegawai yang dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas pelaksanaan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Lokasi dan Waktu Penelitian Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Waktu penelitian berlangsung selama periode Januari hingga Maret 2025.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis regresi menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Hal ini konsisten dengan teori yang dikemukakan oleh Nawawi (2018) bahwa budaya kerja yang kuat akan membentuk sikap dan perilaku pegawai yang lebih disiplin dan bertanggung jawab sehingga meningkatkan kinerja secara keseluruhan. Temuan ini sejalan pula dengan penelitian Kulsum (2023) yang menunjukkan bahwa budaya kerja berkontribusi signifikan dalam peningkatan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Artinya, semakin baik budaya kerja yang diterapkan di instansi tersebut, semakin optimal pula hasil kerja yang dicapai oleh pegawai.

Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja juga ditemukan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kondisi fisik dan non-fisik yang kondusif menciptakan

kenyamanan kerja yang berujung pada peningkatan produktivitas. Sedarmayanti (2020) menegaskan bahwa lingkungan kerja yang mendukung merupakan faktor utama dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Hasil ini sesuai dengan temuan Nurliah, Firman, dan Alwany (2022) yang menyoroti peran lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja aparatur sipil negara. Dengan demikian, peningkatan fasilitas kerja, hubungan kerja yang harmonis, dan dukungan sosial di tempat kerja menjadi aspek penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja secara Simultan terhadap Kinerja

Pegawai Analisis regresi berganda mengungkapkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut saling melengkapi dalam membentuk kinerja yang optimal. Penelitian Farid (2022) juga menegaskan pentingnya interaksi antara budaya kerja dan lingkungan kerja dalam menentukan kualitas hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan budaya kerja dan lingkungan kerja secara terpadu perlu menjadi perhatian utama manajemen organisasi untuk mencapai tujuan kinerja yang diharapkan.

Tabel Hasil Analisis Regresi Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Variabel	Koefisien	Signifikansi
Budaya Kerja (X1)	0.45	0.001*
Lingkungan Kerja (X2)	0.38	0.003*
Budaya Kerja & Lingkungan	0.62	0.000*

Kerja (Simultan)		
---------------------	--	--

*Signifikan pada $p < 0,05$

Source: Data diolah, 2025.

Hasil penelitian secara empiris mendukung hipotesis bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas PUTR Kabupaten Sumedang

4. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menyimpulkan bahwa budaya kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Kabupaten Sumedang. Secara parsial, budaya kerja dan lingkungan kerja masing-masing memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan secara simultan kedua faktor tersebut bersama-sama memperkuat kinerja yang dicapai. Temuan ini mengonfirmasi bahwa peningkatan kualitas budaya kerja dan penciptaan lingkungan kerja yang kondusif merupakan hal yang sangat penting dalam upaya peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai di instansi pemerintah. Oleh karena itu, disarankan agar manajemen Dinas PUTR Kabupaten Sumedang lebih fokus dalam mengelola budaya kerja melalui pembinaan sikap disiplin, tanggung jawab, dan motivasi kerja yang tinggi serta terus meningkatkan fasilitas dan suasana kerja yang mendukung kenyamanan dan kerjasama antar pegawai. Implementasi kebijakan yang konsisten dan berkelanjutan dalam aspek budaya dan lingkungan kerja diharapkan mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh sehingga pelayanan publik dapat semakin optimal dan berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2020). Manajemen sumber daya manusia dalam organisasi. Jakarta: Rajawali Pers.
- Farid, N. (2022). Pengaruh disiplin kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial, Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Probolinggo. *Journal on Education*, 4(4), 1742–1749.
- Gaja, H. M. P. (2021). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT Pelabuhan Indonesia 1 (Pelindo1) Belawan [Tesis, Universitas Terbuka]. Repository Universitas Terbuka.
- Kasmir. (2019). Manajemen sumber daya manusia. Jakarta: Rajawali Pers.
- Kulsum, U. (2023). Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Lamongan. *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 6(1), 95–101.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2020). Manajemen sumber daya manusia perusahaan. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Nurliah, Firman, & Alwany. (2022). Pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja aparatur sipil negara pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Sidrap. *Jurnal Aplikasi Manajemen & Kewirausahaan*, 4(2), 83–96.
- Nawawi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia untuk organisasi publik. Yogyakarta: Gava Media.
- Robbins, S. P. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2020). Sumber daya manusia dan produktivitas kerja. Bandung: Mandar Maju.
- Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Triguno, S., & Suparyadi, E. (2019). Budaya organisasi dan budaya kerja. Jakarta: Prenadamedia Group.