

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, LINGKUNGAN KERJA, PENGAWASAN KERJA,
TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KANTOR BALAI BESAR TAMAN NASIONAL
BROMO TENGER SEMERU**

Giova Batari Rendy Krystiadi
(*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang*)
e-mail : *rendygiova1999@gmail.com*

Sri Wilujeng
Dianawati Suryaningtyas
(*Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas PGRI Kanjuruhan Malang*)

ABSTRAK: Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru. Populasi dalam penelitian ini adalah 38 pegawai yang bekerja di kantor. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dan data diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan dalam regresi linier berganda dengan SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sedangkan secara parsial budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian tersebut maka perlu adanya peningkatan keamanan dan kenyamanan dalam lingkungan kerja. Saran bagi peneliti selanjutnya untuk mempertimbangkan lagi dalam pemilihan variabel yang tepat.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pengawasan Kerja, dan Kinerja Pegawai

PENDAHULUAN

Budaya Organisasi adalah suatu kegiatan yang dilaksanakan secara berkala oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pegawai harus mentaati aturan agar tercapainya suatu tujuan, memahami nilai-nilai dan norma-norma organisasi yang berlaku. Dengan adanya budaya organisasi yang baik akan meningkatkan tingkah laku, rasa hormat, dan sopan santun yang baik terhadap lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan suatu hal yang sangat penting bagi perusahaan karena lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan merupakan fungsi manajemen yang berkaitan dengan suatu pencapaian tujuan organisasi. Suatu rencana dan program tanpa adanya pengawasan yang baik dan terus menerus tidak akan terjadinya keterlambatan suatu tugas, dan tidak akan tercapainya suatu tujuan dalam organisasi. Pengawasan merupakan pelaksanaan kegiatan organisasi untuk menjamin semua rencana kerja agar berjalan dengan standar kerja.

Berdasarkan hasil wawancara di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru dari data hasil evaluasi kerja setiap tahunnya, beberapa pegawai masih kurang menunjukkan sikap kompeten dalam melaksanakan tugasnya, kurangnya fasilitas kerja di kantor yang mengakibatkan pegawai menjadi bingung karena terhambatnya suatu pekerjaan yang dilaksanakan. Masih kurangnya memahami norma-norma yang diterapkan dan kurangnya rasa tanggung jawab atas pekerjaannya sehingga kebiasaan ini masih sering terjadi di dalam kantor. Seperti masih melimpahkan tugasnya ke pegawai lain atau meminta bantuan dari pegawai lain, pegawai sering keluar masuk ruangan disaat jam kerja maupun tidak ada hal berkepentingan, keterlambatan masuk kantor yang masih sering dilakukan, pulang kerja terlebih dahulu sebelum jam kerja selesai.

TINJAUAN PUSTAKA

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dapat diukur dengan kualitas dan kuantitas Mangkunegara (2017). Kinerja merupakan hasil yang dicapai seorang pegawai atas pelaksanaan tugasnya, seorang dapat dikatakan mempunyai kinerja yang baik jika pegawai tersebut telah bekerja sesuai dengan *Job Description*-nya atau dapat dikatakan telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan bidangnya. Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan secara berkala oleh pegawai dalam satu organisasi (Trang 2013). Budaya organisasi merupakan suatu nilai-nilai yang terdapat di suatu organisasi yang harus di terapkan oleh semua pegawai apabila suatu budaya organisasi baik akan berdampak baik terhadap kinerja begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja merupakan suatu tindakan yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam bentuk lingkungan kerja fisik dan nonfisik Sedarmayanti (2011) Lingkungan kerja adalah hal sangat penting bagi perusahaan karena lingkungan kerja akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat berdampak secara langsung terhadap penyelesaian tugas atau pekerjaan di suatu organisasi. Pengawasan merupakan kegiatan mengendalikan seluruh karyawan, agar menaati peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana Hasibuan (2018). Indikator pengawasan kerja, kontrol masukan, kontrol perilaku, Pengawasan merupakan suatu kegiatan yang harus dilakukan secara rutin untuk memantau semua tugas yang sudah dilakukan oleh pegawai hal ini akan meminimalisir terjadinya kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Antara Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.

Pengawasan sangat diperlukan karena dapat memberikan penilaian terhadap pekerjaan sehingga perusahaan dapat mencapai tujuannya. Namun tidak hanya pengawasan yang di perlukan budaya organisasi dan lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi. Jika semakin tinggi kualitas budaya organisasi dan lingkungan kerja maka dapat memberikan potensi untuk terciptanya kinerja karyawan yang baik. Hubungan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja telah dibuktikan oleh (Panjaitan 2018 ; Cahya Widuri Wulan 2019 ; Novziransyah 2017)

Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.

Apabila budaya organisasi baik, maka suatu kebiasaan yang dianut oleh semua anggota kantor sangat baik maka akan berdampak baik juga terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi yang dibentuk oleh indikator inovasi dan pengembangan, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan hasil yang lebih dominan ada pada indikator orientasi tim dengan item saling menolong apabila ada kesulitan sedangkan nilai terendah ada pada indikator orientasi hasil dengan item hasil perusahaan tergantung pada pegawai. Hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja telah dibuktikan oleh (Novziransyah 2017 ; Maruf Ahamed 2015)

Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai di kantor, apabila lingkungan kerja baik maka pegawai merasa nyaman dalam bekerja., hasil yang lebih dominan ada pada indikator keamanan ditempat kerja dengan item saling menjaga keamanan satu sama lain ditempat kerja, sedangkan nilai terendah ada pada indikator kebisingan ditempat kerja dengan item ruang kerja jauh dari tempat keramaian. Hubungan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja telah dibuktikan oleh (Saifudin 2017 ; Cahya Widuri Wulan 2019)

Hubungan Antara Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Pengawasan sangat diperlukan untuk menjadi tolak ukur dalam memberikan penilaian terhadap kinerja pegawai, dengan adanya pengawasan yang sesuai dengan standar kantor maka akan memberikan hasil yang baik terhadap suatu organisasi. Pengawasan kerja yang dibentuk oleh indikator kontrol masukan, kontrol perilaku, dan kontrol pengeluaran, hasil yang lebih dominan ada pada indikator kontrol perilaku dengan item mampu memenuhi standar dalam pekerjaan, sedangkan hasil yang terendah ada pada indikator kontrol pengeluaran dengan item saya melakukan promosi jabatan. Hubungan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan pengawasan kerja telah dibuktikan oleh (Panjaitan 2018 ; Khairani et al 2019).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel seluruh pegawai yang berjumlah 38 responden yang di kantor. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel total. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan memberikan pertanyaan tertulis yang berkaitan dengan responden. Untuk analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena budaya organisasi dibentuk oleh indikator inovasi dan pengembangan, memperhatikan detail, orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, dan keagresifan yang ternyata hasilnya dominan ada pada indikator orientasi tim dengan item saya saling menolong apabila ada kesulitan. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh (Lina, 2014 : Nasir et al., 2018) yang meneliti adanya pengaruh signifikan variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Karena di Kantor Balai Besar Taman Nasional Bromo Tengger Semeru, dimana letak kantor berada didekat jalan raya, sehingga terjadi kebisingan saat jam kerja, oleh karena itu lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pegawai sudah terbiasa dengan suasana kebisingan kendaraan yang berlalu-lalang meskipun setiap hari terjadi kebisingan pegawai tetap fokus terhadap pekerjaannya masing-masing sesuai dengan SOP (Standart Operasional Prosedur) dan pegawai tetap mengerjakan tugasnya dengan tepat waktu. Hasil dari penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Cahya Widuri Wulan, (2019) yang meneliti tidak adanya pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, karena pengawasan kerja yang dibentuk oleh indikator kontrol masukan, kontrol perilaku, dan kontrol pengeluaran yang lebih dominan ada pada indikator kontrol perilaku dengan item mampu memenuhi standar dalam pekerjaan. Artinya apabila pegawai memenuhi standar dalam bekerja, akan tercapainya target perusahaan secara maksimal. Hasil dari penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hidayat, 2020) (Panjaitan, 2018) yang meneliti adanya pengaruh signifikan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang lebih dominan pada indikator memperhatikan detail dengan item mengerjakan tugas dengan rinci, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai yang terendah pada indikator kebisingan di tempat kerja dengan item ruang kerja jauh dari tempat keramaian, dan pengawasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang lebih dominan pada indikator kontrol perilaku dengan item mampu memenuhi standar dalam pekerjaan. Pegawai lebih mempersiapkan rencana apa yang akan diselesaikan disaat jam kerja agar tidak ada waktu yang terbuang sia-sia dan pekerjaan akan terselesaikan dengan cepat. Kinerja pegawai dapat ditingkatkan dengan cara memberikan pelatihan atau training, dan pegawai akan lebih semangat dalam bekerja apabila ruangnya jauh dari tempat keramaian supaya pegawai bisa bekerja baik, selain itu atasan melakukan promosi jabatan secara teratur terhadap pegawai. Sedangkan untuk peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel-variabel yang belum diteliti.

DAFTAR PUSTAKA

- Busro, M. D. (2019). Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Teori-teori Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Cahya Widuri Wulan. (2019). *Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada Kantor Regional PT. Bima Palma Nugraha)*. 22(2017), 1–8.
- Hasibuan. (2018) “*Manajemen Sumber Daya Manusia*.” In *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. PT Bumi Aksara
- Hidayat, M. J. (2020). Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Madya Medan. *JMB (Jurnal Manajemen Dan Bisnis)*, 2(1), 26–32.
- Khairani, R., Laidy, Y., & Ghoward, D. (2019). effect Of Supervision, Communication And Job Stress On Employee Performance In PT. Sari Kreasi Indonesia. *Journal of Research in Business, Economics, and Education*, 1(2), 142–151.
- Lina, D. (2014). Analisis Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Sistem Reward Sebagai Variabel Moderating. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis*, 14, 77–97.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
- Maruf Ahamed. (2015). Impact Of Organizational Culture On Job Satisfaction: A Study Of Steel Plant. *Pranjana: The Journal of Management Awareness*, 18(1), 29.
- Maryati, E., Fitria, H., & Rohana. (2019). *The Influence of Principal Leadership and Organizational Culture on the Teachers’ Performance*. 1(18), 127–139. <https://doi.org/10.2991/icetep-18.2019.21>

- Nasir, M., Basalamah, J., & Murfat, M. Z. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi*, 23(3), 319. <https://doi.org/10.24912/je.v23i3.416>
- Nasution, S. N. (2020). Pengaruh Pengawasan, Motivasi dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru pada Yayasan Pendidikan Islam Terpadu Kuntum Bumi Rantauprapat. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 75–91. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4741>
- Natalia, L. Novita . (2011) “*Pengaruh Pengawasan, Ketenangan Dalam Bekerja, Dan Ketekunan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Florindo Makmur Lampung Tengah Tahun 2010/2011.*” Skripsi. Lampung. FKIP Unila.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (PERSERO) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal JUMANTIK*, 2(1), 13–25.
- Panjaitan, R. E. (2018). Pengaruh pengawasan dan Komunikasi terhadap Kinerja Polisi dengan Disiplin kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Polisi di Kabupaten Simalungun). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 30(2).
- Saifudin. (2017). Pengaruh Motivasi, Komitmen, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Rumah Sakit Daerah Madani Provinsi Sulawesi Tengah. *Katalogis*, 5(2302–2019), 135–145.
- Sedarmayanti. (2011). Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Trang, Dewi Sandy. 2013. “*Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Title.*” *Jurnal Emba*.