



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 3 Tahun 2023 Page 8813-8829

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

## Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur

Andi Nurzalza Rahmasuci<sup>1✉</sup>, Mansyur Ramly<sup>2</sup>, Syamsu Alam<sup>3</sup>

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Muslim Indonesia, Makassar

Email: [andisalsa129@gmail.com](mailto:andisalsa129@gmail.com)<sup>1✉</sup>

### Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Barat. Untuk mencapai tujuan tersebut digunakan teknik pengumpulan data dengan cara penyebaran kuesioner dengan mengambil populasi pegawai di Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Provinsi Sulawesi Barat yang berjumlah 30 orang, dengan teknik analisis data menggunakan uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, dan analisis jalur. Hasil penelitian yang dilakukan menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Kemudian budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil uji Sobel diketahui bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur.

Kata Kunci: *Lingkungan Kerja; Budaya organisasi; Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan.*

## Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of the work environment on organizational culture, job satisfaction and employee performance, to analyze the effect of organizational culture and job satisfaction on employee performance, and to analyze the influence of the work environment through organizational culture and job satisfaction on employee performance at the Library Service in East Luwu District, West Sulawesi Province. To achieve this goal, a data collection technique was used by distributing questionnaires by taking the employee population at the Luwu Regency Library Service, West Sulawesi Province, which totaled 30 people, with data analysis techniques using validity and reliability tests, classical assumption tests, and path analysis. The results of the research conducted found that the work environment has a positive and significant effect on organizational culture, job satisfaction and employee performance. Then organizational culture and job satisfaction have a positive and significant effect on employee performance. From the results of the Sobel test, it was found that organizational culture and job satisfaction can mediate the influence of the work environment on employees at the Library Service in East Luwu Regency.

*Keywords: Work Environment; Organizational Culture; Job Satisfaction and Employee Performance*

## PENDAHULUAN

Era globalisasi saat ini, sumber daya manusia menjadi sorotan dan tumpuan bagi setiap organisasi. Sumber daya manusia mempunyai peranan yang sangat penting bagi keefektifan berjalannya kegiatan organisasi dan menjadi penunjang atas kemajuan suatu organisasi, tanpa dukungan sumber daya manusia yang handal, kegiatan organisasi tidak akan terselesaikan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan tokoh sentral dalam organisasi, agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, organisasi harus memiliki pegawai yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola organisasi seoptimal mungkin agar dapat menghasilkan kinerja kerja (Amiruddin et al., 2019). Pegawai dituntut untuk memperlihatkan kinerja yang baik, seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang penting, karena kemajuan organisasi tergantung dari sumber daya yang dimiliki. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pegawai menurut Ratnasari et al., (2020:6) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Berhasil tidaknya kinerja pegawai yang telah dicapai organisasi tersebut akan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari pegawai secara individu maupun kelompok melalui pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dilakukan untuk mengetahui sejauh mana organisasi dalam mencapai tujuannya. Pengukuran kinerja diperlukan agar organisasi dapat melakukan evaluasi dan

perbaikan terhadap kinerja, sehingga dapat diketahui apakah kinerjanya masih harus diperbaiki. Hasil pengukuran kinerja dapat dijadikan sebagai landasan bagi organisasi dan melakukan perbaikan-perbaikan untuk meningkatkan kinerja kerjanya (Ramadani et al., 2020). Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka salah satu hal yang perlu diperhatikan adalah masalah budaya organisasi, sebagaimana teori yang dikemukakan Riani (2020:247) bahwa budaya organisasi sebagai energi untuk mencapai kinerja yang tinggi, berfungsi sebagai suntikan energi, baik untuk kinerja masing-masing pegawai ataupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan pegawai juga optimal. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja pegawai. Fadlilah dan Perdhana (2019), dan Yusmanto et al., (2022), dimana hasil temuan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai .

Selain budaya organisasi maka kepuasan kerja sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan Sinambela, (2017:255) bahwa kepuasan kerja berkaitan erat dengan kinerja pegawai, alasannya karena kepuasan kerja merujuk kepada sikap umum seorang individu atau pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukannya. Kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu sendiri, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan itu. Sehingga dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian Paparang et al., (2021) dan Sistya (2021) bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan variabel bebas yakni lingkungan kerja dalam mempengaruhi budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi peningkatan budaya organisasi, dimana menurut Harras et al., (2020:81) agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui budaya organisasi dan lingkungan kerja adalah berkaitan dan salah satu yang paling inti adalah interaksi antar makhluk hidup (dalam hal ini pekerja). Biasanya, bentuk interaksi antar hidup berupa sikap dan perilaku, oleh karena itu diperlukan suatu norma-norma organisasi, guna terjalin ikatan kuat sebagai sesama pegawai. Merasa satu keluarga dan satu perjuangan, yang harus saling mendukung dan melindungi. Semakin baik

lingkungan kerja maka akan membentuk budaya organisasi yang kuat. Belum ada peneliti sebelumnya yang mengangkat penelitian ini, oleh karena itulah hal ini yang menjadi kebaruan (novelty) dalam penelitian ini. Kemudian dengan adanya lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Enny (2019:56) bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu organisasi. Penelitian Kones et al., (2022) dan Yusmanto (2022) hasil temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Begitu pula bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sebagaimana teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016:149) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja di sekitar organisasi. Afandi, (2018:65) berpendapat bahwa lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Penelitian Oktaviani dan Rahardjo (2015) yang menjelaskan bahwa lingkungan berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan variabel mediasi yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, sebagaimana penelitian Indiana (2022) bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

Objek penelitian ini dilakukan pada Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Daerah di Kabupaten Luwu Timur, yang mempunyai visi yakni terwujudnya perpustakaan dan arsip daerah sebagai sumber informasi dan pengetahuan bagi masyarakat. Untuk mewujudkan visi tersebut dilakukan sejumlah misi yakni :

- 1) Membudayakan arsip sebagai alat bukti akuntabilitas kerja aparatur negara;
- 2) Membudayakan masyarakat gemar membaca dan belajar.

Untuk mencapai visi dan misi organisasi maka diperlukan adanya kinerja dari masing-masing pegawai, namun permasalahan yang terjadi yakni belum optimalnya pelayanan kepada masyarakat khususnya terkait dengan berbagai program-program yang masih belum dapat terealisasi dengan baik, terutama dalam mengkomunikasikan program yang dilakukan pimpinan kepada pegawai untuk selanjutnya direalisasikan kepada

masyarakat masih ditemukan salah komunikasi sehingga berdampak pada waktu kerja dan kualitas kerja yang menurun. Permasalahan terkait dengan lingkungan kerja yakni kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung, hal ini dapat dilihat dari adanya keluhan dari para pegawai mengenai kondisi ruang tempat kerja yang kurang nyaman dimana ruang kerja yang kecil disertai dokumen yang menumpuk, pendingin udara (AC) yang dibutuhkan untuk menjaga suhu ruangan mengalami kerusakan, mengakibatkan pegawai merasa tidak betah saat berada di ruang kerja sehingga merasa mudah letih dan membuat kinerjanya akan menurun. Selain itu penataan ruangan seperti meletakkan meja kerja dan alat-alat lainnya masih belum tertata dengan rapi, sirkulasi udara kurang memadai, sehingga hal tersebut membuat pegawai merasa tidak nyaman saat bekerja dan menghambat proses pelaksanaan pekerjaan pegawai. Kenyamanan kerja pegawai merupakan salah satu aspek penting yang perlu diperhatikan oleh pimpinan untuk meningkatkan kualitas para pegawai, apabila kenyamanan kerja dapat terpenuhi, pegawai akan cenderung memiliki semangat dalam bekerja, sebaliknya ketidaknyamanan kerja akan mengakibatkan pegawai menjadi sulit konsentrasi, mudah emosi, malas, dan tindakan-tindakan negatif yang dapat merugikan instansi. Selain itu pemeliharaan gedung yang kurang teratur berdampak pada kondisi gedung yang kurang baik. Sehingga hal ini tentu akan mengganggu kenyamanan pegawai dalam bekerja yang berdampak pada menurunnya kinerja pegawai. Permasalahan lainnya terkait dengan budaya kerja yakni pegawai belum mampu bekerja secara profesional seperti datang terlambat atau mangkir kerja, masih ditemukan pegawai yang tidak ikut apel, cara berpakaian yang kurang rapi dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja berakhir. Selain itu kurangnya promosi jabatan, serta kurang terjalin kerjasama yang baik antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lainnya sehingga berpengaruh terhadap penurunan kinerja pegawai. Berdasarkan teori dan permasalahan-permasalahan yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk mengangkat tema ini dengan memilih judul penelitian: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur.

## METODE PENELITIAN

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Menurut Sugiyono (2019:7) metode penelitian kuantitatif merupakan metode ilmiah karena telah memenuhi kaidah-kaidah ilmiah yaitu konkrit, objektif, terukur, rasional dan sistematis. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data

menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

#### Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini bersumber dari:

##### *Data Kuantitatif*

Data Kuantitatif adalah data yang diperoleh dalam bentuk angka-angka yang dapat dihitung, yang diperoleh dari perhitungan jawaban-jawaban responden atas kuesioner, yang berkaitan dengan masalah yang diteliti.

##### *Data Kualitatif*

Data Kualitatif adalah data yang diperoleh bukan dalam bentuk angka-angka atau tidak dapat dihitung, yang diperoleh dari hasil wawancara dengan pimpinan dan pegawai serta informasi-informasi yang diperoleh dari pihak lain yang berkaitan dengan masalah yang diteliti. Adapun sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

##### *Data Primer*

Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti untuk menjawab masalah atau tujuan penelitian yang dilakukan dalam penelitian eksploratif, deskriptif maupun kausal dengan metode pengumpulan data berupa survei ataupun observasi. Data yang diperoleh peneliti melalui kuisisioner pada pegawai Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur.

##### *Data Sekunder*

Data sekunder merupakan struktur data historis mengenai variabel-variabel yang telah dikumpulkan dan dihimpun sebelumnya oleh pihak lain. Data sekunder berupa buku-buku manajemen sumber daya manusia, laporan penelitian sebelumnya, serta jurnal-jurnal yang berkaitan tentang lingkungan kerja, kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan kepuasan.

#### Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur Provinsi Sulawesi Barat dimana menurut data kepegawaian bahwa jumlah pegawai ditentukan sebanyak 30 orang. Sehingga untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan metode sampling jenuh, dimana menurut Sugiyono (2019:64) bahwa apabila populasi sedikit atau dibawah 100 maka jumlah populasi yang ada dapat dijadikan sebagai jumlah keseluruhan responden dalam penelitian ini, sehingga jumlah responden ditentukan sebanyak 30 orang pegawai.

#### Teknik Pengumpulan Data

Metoda pengambilan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan

menggunakan kuesioner. Kuesioner adalah metoda pengambilan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan metoda pengambilan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden. Dalam penelitian ini, peneliti membagi angket langsung kepada pegawai pada Dinas perpustakaan dalam penelitian ini menggunakan pernyataan terbuka dan tertutup. Isi kuesioner terdiri dari:

1. Identitas responden, yaitu mengenai usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, masa kerja.
2. Pernyataan mengenai tanggapan responden terhadap variabel yang diteliti.

#### Instrumen Penelitian

Instrumen penelitian adalah suatu alat yang digunakan mengukur fenomena alam maupun sosial Sugiyono (2019). Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dengan cara pemberian skor. Berdasarkan definisi operasional variabel, kemudian dikembangkan menjadi instrumen penelitian untuk mengukur variabel yang diteliti. Pengukuran variabel penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Dalam pengukuran jawaban responden, pengisian kuesioner variabel budaya organisasi, kinerja pegawai, motivasi kerja, dan kepuasan kerja diukur dengan menggunakan skala Likert. Menurut Sugiyono (2019) skala Likert merupakan teknik mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

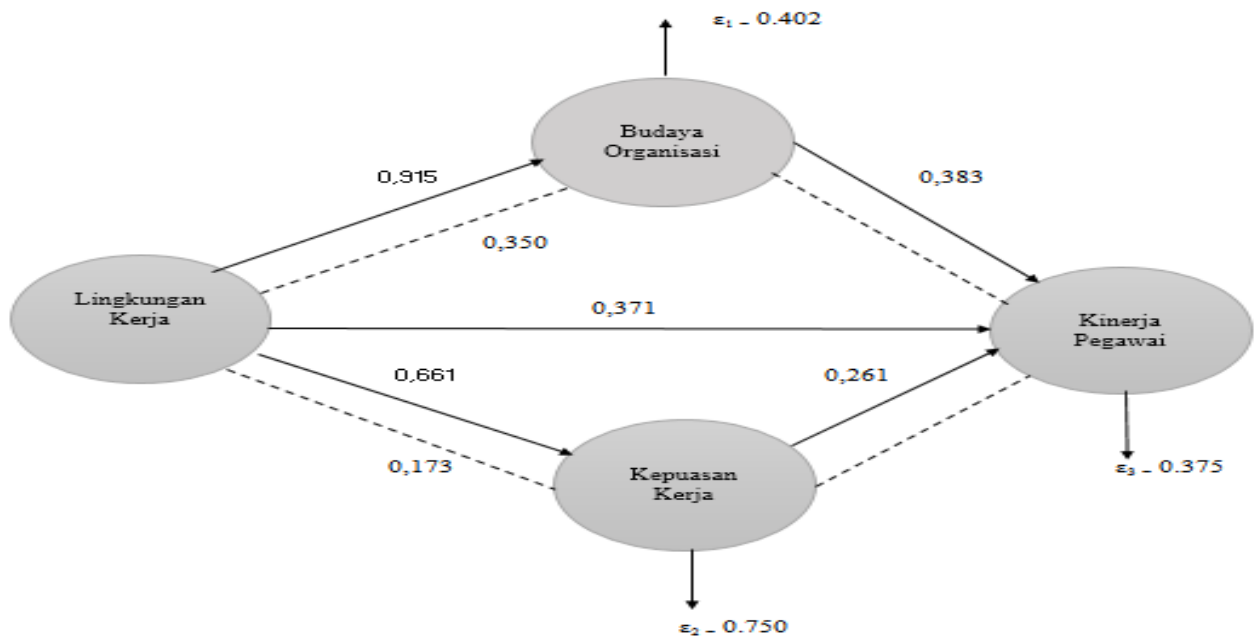
#### Metode Analisis Data

Data dan informasi yang telah kita kumpulkan merupakan data mentah. sehingga data tersebut perlu diuji dan diolah guna dapat mengetahui kebenaran dan sejauh mana permasalahan yang terjadi di lapangan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis jalur menentukan pola hubungan antara tiga atau lebih variabel dan tidak dapat digunakan untuk mengkonfirmasi atau menolak hipotesis kasualitas imajiner. Dimana yang menjadi variabel independen-nya adalah lingkungan kerja, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja pegawai, dan variabel intervening budaya organisasi dan kepuasan kerja. Tujuan dilakukannya pengujian jalur pada penelitian ini adalah untuk menguji seberapa besar pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap budaya organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai, serta untuk menganalisis apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Setelah dilakukannya hasil analisis regresi linear berganda, maka dalam penelitian ini akan dilakukan hasil analisis jalur guna dapat

membuktikan pengujian hipotesis pada penelitian ini, namun sebelumnya terlebih dahulu akan disajikan uji jalur yang dapat ditunjukkan pada gambar berikut ini :



Gambar 2 Hasil Uji Jalur

Sumber: Data diolah, tahun 2023

Berdasarkan Gambar 2 yakni hasil uji jalur pada penelitian ini maka selanjutnya akan disajikan hasil pengujian jalur yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi

Hasil pengujian jalur pada penelitian ini dengan menggunakan analisis regresi linear berganda maka dapat diketahui bahwa besarnya pengaruh langsung lingkungan kerja terhadap budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur sebesar 91,50% (0,915 x 100). Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja melalui budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91,50%. Sehingga besarnya total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi yaitu sebesar 0,721%. Hal ini dapat ditentukan melalui perhitungan berikut ini:

Pengaruh langsung .....	0,371
Pengaruh tidak langsung (0,915 x 0,383) .....	0,350
Total pengaruh .....	0,721

Untuk dapat membuktikan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai maka akan dilakukan hasil uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan pada tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 24. Hasil uji sobel test secara online pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.915	Sobel test: 2.07719248	0.16871089	0.0377838
b	0.383	Aroian test: 2.06880868	0.16939459	0.03856404
s <sub>a</sub>	0.084	Goodman test: 2.08567903	0.16802442	0.03700771
s <sub>b</sub>	0.181	Reset all	Calculate	

Sumber: Data Diolah (2023)

Tabel 24 yaitu hasil uji sobel test secara online mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dengan nilai  $p$  value sebesar  $0,037 < 0,05$  maka dapat ditarik kesimpulan pada penelitian ini yang mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja seperti adanya pencahayaan, sirkulasi udara, dan kebersihan yang ada pada organisasi maka akan dapat meningkatkan inovasi, perhatian terhadap hal detail, hasil kerja yang optimal, sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Dengan demikian maka pada penelitian ini menerima hipotesis yang telah dikemukakan sebelumnya.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja  
 Hasil pengujian jalur pada penelitian ini yaitu pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, dimana penelitian ini diolah dengan analisis regresi linear berganda maka besarnya pengaruh langsungnya sebesar 37,10%. Sedangkan besarnya pengaruh tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 17,30%. Dengan demikian maka total pengaruhnya ditetapkan sebesar 54,40%. Hal ini dapat disajikan melalui perhitungan berikut ini:

Pengaruh langsung .....	0,371
Pengaruh tidak langsung (0,661 x 0,261) .....	0,173
Total pengaruh .....	0,544

Kemudian akan dilakukan hasil uji sobel test pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur maka akan dilakukan melalui hasil uji sobel test secara online yang dapat ditunjukkan pada tabel 25 yaitu sebagai berikut:

Tabel 25. Hasil uji sobel test secara online pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Input:		Test statistic:	Std. Error:	p-value:
a	0.661	Sobel test: 2.23294053	0.0772618	0.02555287
b	0.261	Aroian test: 2.19175116	0.07871377	0.02839748
s <sub>a</sub>	0.149	Goodman test: 2.27654294	0.07578201	0.02281353
s <sub>b</sub>	0.101	Reset all	Calculate	

Sumber : Data Diolah, 2023

Tabel 25 yaitu hasil uji sobel test secara online pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur yang pada penelitian ini, diperoleh nilai  $\cdot$  value = 0,025 < 0.05. Temuan pada penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh yang bermakna dalam meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada di organisasi maka akan membuat karyawan merasa puas dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari sehingga berdampak terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dengan demikian maka menerima hipotesis penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya. Untuk lebih jelasnya akan disajikan ringkasan dari hasil pengujian hipotesis pada penelitian ini yang dapat ditunjukkan melalui tabel yaitu sebagai berikut:

Tabel 26. Hasil Pengujian Hipotesis Penelitian

No	Uji Jalur	Ho	Pengaruh			Sig	Kesimpulan
			Langsung ( $\beta$ )	Tidak Langsung	Total Pengaruh		
1	Lingkungan kerja - > Budaya Organisasi	H.1	0,915	0	0,915	0,000	Diterima
2	Lingkungan kerja - > Kepuasan kerja	H.2	0,661	0	0,661	0,000	Diterima
3	Lingkungan kerja - > Kinerja Pegawai	H.3	0,371	0	0,371	0,045	Diterima

4	Budaya Organisasi > Kinerja Pegawai	H.4	0,383	0	0,383	0,039	Diterima
5	Kepuasan kerja -> Kinerja Pegawai	H.5	0,261	0	0,261	0,011	Diterima
6	Lingkungan kerja -> Budaya Organisasi- > Kinerja Pegawai	H.6	0,371	0,350	0,721	0,037	Diterima
7	Lingkungan kerja - > Kepuasan Kerja -> Kinerja Pegawai	H.7	0,371	0,173	0,544	0,025	Diterima

Sumber : Data diolah, 2023

#### Pembahasan Penelitian

Pembahasan hasil penelitian dilakukan dalam menguji pengaruh langsung dan tidak langsung lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi dan kepuasan kerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Sehingga pembahasan pengaruh masing-masing variabel penelitian dapat diuraikan satu persatu sebagai berikut :

##### 1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap budaya organisasi

Berdasarkan hasil tanggapan pegawai mengenai lingkungan kerja dalam kaitannya dengan budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur dengan menggunakan olahan data SPSS versi 24, dari hasil persepsi karyawan mengenai lingkungan kerja sudah tergolong baik atau tinggi karena diperoleh rata-rata skor sebesar 3,67, dan apabila dilihat dari kriteria analisis deskripsi maka dipersepsikan baik. Indikator pertama bahwa penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai, dipersepsikan baik karena setiap ruang kantor diberikan titik pencahayaan/lampu, selain itu penerangan alami dari sinar matahari cukup terang sehingga membantu pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari. Persepsi pegawai dilihat dari sirkulasi udara di tempat kerja membuat pegawai nyaman dalam bekerja, dipersepsikan baik karena kantor Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur dipasang ventilasi diberbagai ruangan. Kemudian dilihat dari pegawai ikut serta dalam menjaga kebersihan di tempat kerja, dipersepsikan baik karena selain ada petugas kebersihan tetapi pegawai ikut berperan dalam menjaga kebersihan di tempat kerja, dimana setiap ruangan masing-masing disediakan tempat sampah. Tanggapan responden terkait

dengan jaminan keamanan kerja, dipersepsikan baik karena dijaga oleh Satpam, serta terpasang CCTV di beberapa titik ruangan yang ada pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Kemudian tempat kerja jauh dari kebisingan sehingga dapat terkonsentrasi bekerja, dipersepsikan baik karena lokasi Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur memiliki halaman yang luas sehingga gedung kantor jauh dari kebisingan jalan raya, selain itu dikelilingi dengan pepohonan yang rindang sehingga memberikan suasana nyaman dalam bekerja. Begitu pula bahwa ukuran ruangan kerja luas sehingga nyaman dalam bekerja, dipersepsikan baik karena setiap ruangan diberi fasilitas meja dan kursi kantor serta lemari arsip untuk menyimpan data-data yang diperlukan. Hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh temuan secara empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi budaya kerja. Hal ini dapat diindikasikan bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik dan nyaman, maka akan mempengaruhi peningkatan budaya organisasi. Teori Harras et al., (2020:81) bahwa agar tujuan organisasi tercapai dengan baik, maka diperlukan suatu cara untuk membuat sistem lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tersebut, di antaranya melalui budaya organisasi.

## 2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hal ini dapat diindikasikan bahwa semakin tinggi dan baik lingkungan kerja maka akan memberikan pengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini didukung oleh teori yang dikemukakan oleh Handoko (2016:51) bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh bentuk suasana disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi para pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap pegawai selalu mengharapkan lingkungan kerja yang akrab, nyaman dan saling mendukung. Dari hasil analisis persamaan regresi maka diketahui bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik melalui penerangan/cahaya, sirkulasi udara, kebersihan, jaminan keamanan., jauh kebisingan serta ruangan kerja yang luas maka akan memberikan kepuasan kerja bagi pegawai. Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Waluyo (2022) dan Kones et al., (2022) hasil temuan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur.

## 3) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil persamaan regresi dengan menggunakan analisis regresi linear berganda, maka diperoleh temuan empiris bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana dapat diindikasikan bahwa semakin baik penerapan lingkungan kerja maka akan semakin tinggi pula kinerja yang dicapai oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge (2016:149) bahwa kinerja dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja di sekitar organisasi. Hasil pengolahan data primer melalui penyebaran kuesioner kepada sejumlah pegawai maka diperoleh temuan-temuan terkait dengan lingkungan kerja yang dipersepsikan baik oleh pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa indikator tanggapan responden yang memberikan pengaruh tertinggi adalah indikator pertama dengan pernyataan penerangan/cahaya di tempat kerja sudah memadai, dimana sekeliling kantor terpasang ventilasi atau jendela sehingga cahaya dapat masuk ke ruang kantor. Sedangkan indikator yang memberikan pengaruh terkecil adalah sirkulasi udara di tempat kerja membuat pegawai nyaman dalam bekerja, masih perlu diperhatikan karena kantor dikelilingi oleh jendela namun tidak dapat dibuka sehingga sirkulasi udara kurang masuk. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Harmusa Oktaviani (2014), Sistya Bunga (2021), Fadillah dan perdhana (2019) dan Kones, et.al. (2022), hasil temuan menjelaskan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### 4) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur, dimana setelah dilakukan penyebaran kuesioner mengenai budaya organisasi maka dipersepsikan baik. Hal ini dapat dilihat dari indikator pertama bahwa pimpinan mendorong pegawai untuk melakukan inovasi dalam bertindak untuk mengambil keputusan dalam pekerjaan, dipersepsikan cukup baik karena pimpinan selalu menanamkan dalam diri pegawai agar memiliki inovasi-inovasi terkait dengan pekerjaan. Kemudian pihak pimpinan memberitahu pegawai untuk lebih memperhatikan terhadap hal-hal detail dalam pekerjaan, dipersepsikan baik alasannya karena dengan adanya perhatian terhadap hal detail dapat meminimalisir kesalahan-kesalahan yang terjadi. Persepsi bahwa pegawai berusaha untuk meningkatkan efektifitas cara kerja guna memperoleh hasil kerja yang optimal, dipersepsikan cukup baik, karena dengan mengefektifkan cara kerja maka akan diperoleh hasil kerja yang bagus. Begitu pula bahwa pegawai berusaha mengerjakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, dipersepsikan baik karena setiap pegawai sudah bekerja maksimal dilihat dari hasil kerja yang dicapai selama ini. Kemudian persepsi bahwa pegawai lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, dipersepsikan baik karena setiap pegawai membentuk kerja sama dengan membagi kedalam beberapa tim, sehingga hal ini mempermudah dalam menangani pekerjaan. Persepsi bahwa pegawai dituntut untuk bekerja secara agresif dalam melaksanakan tugas yang menjadi

tanggungjawab di kantor, dipersepsi-kan baik karena setiap pegawai harus agresif dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab yang diberikan, sedangkan persepsi bahwa pegawai mampu mengedepankan visi dan misi organisasi dari pada kepentingan pribadi, dipersepsikan baik karena setiap pegawai harus mengutamakan kepentingan organisasi daripada kepentingan pegawai itu sendiri agar visi dan misi organisasi dapat tercapai. Hasil persamaan regresi bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, hal ini mengindikasikan bahwa semakin baik penerapan budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur perusahaan maka secara langsung akan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai.

#### 5) Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil analisis mengenai persepsi pegawai yang bekerja pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur, dimana setelah dilakukan analisis persepsi pegawai mengenai kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai dipersepsikan baik atau tinggi, dimana indikator pertama senang dengan pekerjaan pegawai sendiri karena sesuai dengan bidang kompetensi yang dimiliki saat ini, dipersepsikan tinggi karena masing-masing pegawai ditempatkan sesuai dengan kompetensi kerja yang dimiliki sehingga hal ini memberikan kepuasan bagi pegawai. Indikator kedua bahwa pegawai merasa puas karena organisasi sudah memberikan gaji menurut standar yang berlaku, dipersepsikan tinggi karena gaji yang diterima oleh pegawai sudah sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku. Persepsi pegawai terkait senang dengan promosi jabatan (kenaikan jabatan) dalam organisasi, dipersepsikan baik karena setiap pegawai mempunyai peluang untuk mendapatkan promosi jabatan, begitu pula bahwa pegawai puas dengan supervisi yang dilaksanakan selama ini, dipersepsikan baik karena supervisi selalu melakukan pemantauan atau monitoring setiap aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai, sedangkan persepsi bahwa pegawai senang bekerja dengan rekan kerja yang saling membantu dalam penyelesaian pekerjaan di kantor, dipersepsikan baik karena setiap pegawai sudah menjalin kerjasama yang baik dengan sesama rekan kerja, sehingga hal ini memudahkan dalam penyelesaian setiap pekerjaan yang diberikan. Berdasarkan hasil pengujian regresi maka diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan ini dapat diartikan bahwa semakin tinggi kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai maka akan berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dicapai..

#### 6) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Budaya Organisasi

Hasil pengujian sobel test mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, maka hasil temuan secara empirik bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini

mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja baik, maka akan membentuk perilaku pegawai yang baik melalui penerapan budaya organisasi, sehingga hal ini berdampak terhadap peningkatan kinerja yang dicapai oleh pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. Penelitian ini didukung oleh Teori yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge, (2016:33) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lain dan menjadi dasar pegawai untuk berperilaku dan sikap pegawai ketika bekerja.

#### 7) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja

Hasil uji sobel test mengenai pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka hasil temuan secara empirik bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Ini mengindikasikan bahwa apabila lingkungan kerja baik, maka akan memberikan perasaan puas bagi pegawai dalam menjalankan aktivitas kerja sehari-hari, sehingga hal ini memberikan dampak dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan Kabupaten Luwu Timur. Teori yang dikemukakan oleh Rahmawanti et al., (2014) bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Lingkungan kerja dalam suatu organisasi mempunyai peran penting untuk kelancaran pekerjaan karena lingkungan kerja yang baik tidak hanya dapat memuaskan pegawai dalam melaksanakan tugas, tetapi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Indiana, Febya (2022) dan Sistya, Bunga (2021) hasil penelitian bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai.

### SIMPULAN

Kesimpulan dari hasil penelitian yaitu; 1). Lingkungan kerja terhadap budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan budaya organisasi pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 2). Lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 3). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 4). Budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 5). Kepuasan kerja terhadap kinerja

pegawai, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 6). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui budaya organisasi, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur. 7). Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perpustakaan di Kabupaten Luwu Timur.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, F., Ramly, M., & Nujum, S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Otoritas Bandar Udara V Makassar. *Journal Publisher Tata Kelola*, 19–28.
- Antony, S., & Hariyanto. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi kerja Sebagai Variabel Mediasi pada Hotel Bintang Empat di Kota Batam. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 1274–1287.
- Edi Sugiyono, R. R. S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Pegawai Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan Dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan Volume 4, Number 7, 2022 P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN: 2622-2205 Open Access: <https://journal.ikopin.ac.id/index.php/fairvalue>*.
- Fadlilah, E. N. A., & Perdhana, M. S. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bagian Produksi CV. Virgin Cake and Bakery Cabang Ungaran). *Diponegoro Journal of Management*, 9(1), 1–15.
- Fadzillah, U. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Pegawai BRI Syariah KC Semarang). *Jurnal IAIN Salatiga*.
- Indiana, F. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi pada PT Inti Sukses Garmindo Kabupaten Semarang). *Jurnal IAIN Salariga*.
- Kones, T., Niha, S. S., & Manafe, H. A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, dan Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu*

Manajemen Terapan, 4(2), 131–143.

- Ramadani, M. N., Alam, S., & Ibrahim, F. N. (2020). Penilaian Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard di Kementerian Agama Kabupaten Bone Performance Assessment Using Balanced Scorecard Method in The Ministry of Religion of Bone District. *Jurnal Riset Akuntansi Mercu Buana*, 6(2), 125–138. file:///C:/Users/USER/Downloads/1570-5414-1-PB.pdf.
- Sistya, B. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Kantor Bank BNI Syariah Di Jawa Timur). Tesis Universitas Brawijaya Malang.
- Susanti, E. N., Aristiani, L. A., & Tanjung, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. *Jurnal Dimensi*, 9(1), 114–124.
- Swahyudi. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada UPT Perpustakaan Universitas Jember. *Bisma Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 11(1), 50–61.
- Yusmanto, A. P., Mus, A. R., Semmaila, B., Husain, A., & Gani, A. A. (2022). Pengaruh Lingkungan kerja, Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Terhadap Keputusan Kerja dan Kinerja Pegawai Balai Besar Karantina Wilayah Sulawesi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 422–434. file:///C:/Users/USER/Downloads/1685-4217-1-PB.pdf