



EKSPLORASI TERHADAP LINGKUNGAN, BUDAYA KERJA, DAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN

Neviyani^{1}, Roro A N Wardhani², & Siti L Maulida³*

¹²³Fakultas Keguruan dan Ilmu Pendidikan, Universitas PGRI Argopuro Jember, Indonesia
nevi.phylo@gmail.com¹, dhe251110@gmail.com², 3ailamaulida962@gmail.com³

** Corresponding author*

Abstrak: Eksplorasi Terhadap Lingkungan, Budaya Kerja, dan Kinerja Tenaga Kependidikan. Pengembangan sumber daya manusia menjadi komponen vital dan menentukan keberlanjutan tempat bekerja. Studi berusaha untuk mengeksplorasi sejauh mana dampak lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. Dengan pendekatan kuantitatif, populasi berjumlah 74, dimana difokuskan pada 47 sampel. Dalam hipotesis, kami dibantu oleh analisis regresi linear berganda. Hasilnya, secara parsial, lingkungan dan budaya kerja berdampak signifikan terhadap kinerja karena $p < 0,05$. Sementara itu, lingkungan dan budaya kerja secara simultan juga berdampak signifikan untuk meningkatkan kinerja, dimana $p < 0,05$. Diperlukan upaya ekstra pada studi mendatang melalui pertimbangan penambahan besaran sampel dan komponen variabel.

Kata kunci: sumberdaya manusia; perilaku karyawan; IKIP PGRI Jember; regresi linier

Abstract: Exploration of the Environment, Work Culture, and Performance of Education Personnel. Human resource development is a vital component and determines the sustainability of the workplace. The study seeks to explore the extent of the impact of the work environment and work culture on the performance of education personnel. With a quantitative approach, the population is 74, which is focused on 47 samples. In the hypothesis, we were assisted by multiple linear regression analysis. The result, partially, work environment and culture have a significant impact on performance because $p < 0.05$. Meanwhile, the environment and work culture simultaneously also had a significant impact on improving performance, where $p < 0.05$. Extra effort is needed in future studies through consideration of increasing sample size and variable components.

Keywords: human resources; employee behavior; IKIP PGRI Jember; linear regression

History & License of Article Publication:

Received: 18/02/2021 **Revision:** 18/02/2020 **Published:** 31/08/2021

DOI: <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v18i2.37492>



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/).

PENDAHULUAN

Suatu pelaksanaan yang berhubungan dengan pembangunan nasional di bidang pendidikan yang paling utama itu tergantung dari kualitas kinerja kependidikan. Pembinaan tenaga kependidikan dilakukan secara optimal berdasarkan perpaduan antara karir dan prestasi kerja. Peningkatan prestasi kinerja tenaga kependidikan yang merupakan pengendali dari sebagai besar aktivitas atau kegiatan organisasi di bidang pendidikan, dilakukan dengan berbagai cara yaitu dengan kepemimpinan yang efektif, memberikan motivasi dan dorongan, adanya lingkungan kerja dan budaya kerja di dalam kinerja organisasi yang baik (Kiprawi et al., 2020).

Kinerja adalah kemampuan mencapai target atau sasaran sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati terlebih dahulu secara bersama-sama antara karyawan dan perusahaan atau disebut sebagai prestasi kerja atau hasil kerja (Neviyani & Wardhani, 2020). Menurut (Sedarmayanti, 2009), lingkungan kerja adalah semua sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat memengaruhi mereka dalam bekerja dan melaksanakan tugas dan menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau bahkan menurunkan. Budaya kerja (Hartanto, 2009) dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat pada karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Budaya kerja merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi.

IKIP PGRI Jember merupakan suatu institut perguruan tinggi yang memiliki tenaga kependidikan mulai dari staf atau karyawan dan dosen. organisasi tidak akan bisa berdiri tanpa adanya kerjasama yang baik antar individu. Tanpa adanya tenaga kependidikan maka administrasi, keamanan, pengawas serta kekuatan motivasi dari tenaga kependidikan sangat dipengaruhi oleh dorongan dari dalam dirinya sendiri maupun lingkungan yaitu tempat kerja (Ilmi et al., 2021). Disamping itu, hal lain yaitu budaya kerja dan nilai-nilai yang terkandung dalam suatu lembaga ataupun di perguruan tinggi tersebut yang mendorong kinerja pendidik (prestasi kerja) yang sangat tinggi, yang berkaitan dengan kepuasan kerja.

Kepuasan kerja berkenaan dengan harapan orang dengan suatu balasan yang telah disediakan (apresiasi). Kepuasan kerja dampaknya pada prestasi, disiplin kerja dan kualitas kerjanya. Kinerja tenaga kependidikan yang bertugas di perguruan tinggi di IKIP PGRI Jember terdiri dari berbagai bidang pekerjaannya yaitu bidang laboran, teknisi, programmer, administrasi, pustakawan. Tenaga kependidikan di akademik pendidikan perguruan tinggi diperlukan untuk berkinerja yang baik dan tinggi agar berbagai aktivitas

yang ada di perguruan tinggi bisa berjalan dengan baik dan sesuai dengan tujuan suatu perguruan tinggi tersebut.

Pada hakekatnya, peranan tenaga kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari sangatlah penting. Apabila melihat dari pelaksanaan kerja tenaga kependidikan di IKIP PGRI Jember ada salah satu tendik yang hadir kerja tidak tepat waktu. Di samping itu berkaitan dengan kinerja tenaga kependidikan yang mana kinerja kependidikan dalam melaksanakan pekerjaan dan tanggung jawabnya akan berakibat terhadap pencapaian kinerja suatu institusi. Oleh karena itu, maka kinerja tenaga kependidikan perlu diperhatikan secara adil, sehingga tenaga kependidikan dapat melaksanakan tugas dengan penuh tanggung jawab. Namun pada kenyataannya belum pernah menilai secara keseluruhan kinerja tenaga kependidikan, namun lebih menitikberatkan pada tingkat kehadiran pegawainya saja. Pegawai-pegawai ini yang membantu institusi perguruan tinggi mencapai standar internasional, sebab tanpa adanya dukungan dari pegawai (karyawan) walaupun tenaga kependidikannya sudah ada yang bergelar strata satu dan strata dua, ataupun yang di bawahnya. Tanpa adanya kinerja yang baik antara pegawai institusi tidak akan berjalan dengan apa yang diharapkan.

Penelitian bertema lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan telah banyak dilakukan. Hanafi & Yohana (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh “Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance”, menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Begitupun motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, nilai $t\text{ value } 2,31 > t\text{-tabel } 1.96$. berpengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, nilai $t\text{ value } -2.32 > t\text{-tabel } 1.96$. Namun tidak berpengaruh dan signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan karena nilai $t\text{-value } 0.00 < t\text{-tabel } 1.96$. Pengaruh positif dan signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja dengan nilai $t\text{-value } 2.97 > t\text{-tabel } 1.96$. Kepuasan kerja positif memediasi hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi mempunyai nilai $t\text{-value } 3.36 > t\text{-tabel } 1.96$. Berpengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai $t\text{-value } -2.73 > t\text{-tabel } 1.96$, sehingga disimpulkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian kedua yang dilakukan oleh (Hadi, 2019), judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kantor Pelayanan

Pajak Pratama Malang Utara)”, menjelaskan kebanyakan sampel bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan harus didukung oleh lingkungan kerja fisik dan non fisik. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan bahwa lingkungan kerja fisik mempunyai pengaruh yang sig. terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja non fisik juga mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil uji simultan menunjukkan pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik mempunyai terhadap kinerja karyawan.

METODE

Jenis penelitian kuantitatif, populasi dalam penelitian ini adalah 74 seluruh tenaga kependidikan di kampus IKIP PGRI Jember yang terdiri dari bidang laboran, bidang pustakawan, bidang administrasi, bidang programmer, bidang teknisi. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *purposive sampling* (Ramadania et al., 2021). Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 47 responden. Teknik atau instrumen memakai kuesioner dalam pengumpulan datanya, kuesioner diberikan kepada seluruh tenaga kependidikan di IKIP PGRI Jember. Teknik analisis data menggunakan regresi berganda (e.g. Kasuma et al., 2020; Setini & Darma, 2019).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil uji instrument dapat diperoleh hasil:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Uji Validitas

Var.	Indikator	Koef. Korelasi	Sig.	Keputusan
Pengaruh Lingkungan Kerja	1	0,796	0,000	Valid
	2	0,748	0,000	Valid
	3	0,818	0,000	Valid
	4	0,786	0,000	Valid
	5	0,776	0,000	Valid
Budaya Kerja	1	0,680	0,000	Valid
	2	0,809	0,000	Valid
	3	0,779	0,000	Valid
	4	0,881	0,000	Valid
	5	0,758	0,000	Valid
Kinerja Tenaga Kependidikan	1	0,706	0,000	Valid
	2	0,765	0,000	Valid
	3	0,630	0,000	Valid
	4	0,822	0,000	Valid
	5	0,754	0,000	Valid
	6	0,847	0,000	Valid

Berdasarkan tabel rekapitulasi hasil uji validitas memperlihatkan bahwa seluruh item pernyataan masing-masing variable dalam penelitian ini mempunyai nilai sig < 0,05 sehingga semua indikator variabel X₁, X₂, dan Y dinyatakan valid sebagai alat ukur, dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner dalam penelitian ini dinyatakan Valid.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Koefisien Alpha	Keputusan
Lingkungan Kerja(X1)	0,842	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,841	Reliabel
Kinerja Tenaga Kependidikan (Y)	0,840	Reliabel

Tabel hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa hasil analisis dari *cronbach alpha* pada semua variabel adalah >0,60, sehingga dapat disimpulkan bahwa setiap item pernyataan yang terdapat pada kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel, dapat diartikan bahwa kuesioner ini dapat dipercaya. Setelah hasil dari uji instrumen dinyatakan valid dan reliabel, maka selanjutnya dilakukan analisis regresi linear berganda dilakukan untuk menguji pengaruh lingkungan dan budaya kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan. hasil uji regresi linier berganda dapat dilihat di Tabel Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 3. Rekapitulasi Analisis Regresi Linear Berganda

Variabel	T _{hitung}	F _{hitung}	T _{tabel}	F _{tabel}	Prob (Sigg.)	Keterangan
(Constant)	4,517					
Lingkungan Kerja	2,004*		1,679		0,051	Signifikan*
Budaya Kerja	5,349**		1,679		0,000	Signifikan**
F _{hitung}		26,588		0,290		
F _{tabel}					0,000	
Sig F						

Keterangan :

*Signifikan Pada $\alpha = 5\%$

**Signifikan Pada $\alpha = 10\%$

Berdasarkan tabel 3 dari tiga (3) Variabel yaitu analisis regresi linear berganda yang diperoleh yaitu:

1. Hipotesis Pertama (Ha1)

Ha1: Lingkungan kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja

Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, diperoleh dengan perhitungann analisis regresi dengan tingkat signifikansi 0,051 dan nilai T_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} (2,004 ≥ 1,679).

2. Hipotesis Kedua (Ha2)

Ha3: Budaya kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan, bawasannya ini dibuktikan dengan perhitungann regresi diperoleh tingkat signifikansi 0,000, dan nilai t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($5,349 \geq 1,679$).

3. Hiptesis Ketiga (Ha3)

Ha3: Lingkungan dan budaya kerja berpengaruh sig. terhadap kinerja

Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan, hal ini dibuktikan dengan perhitungan regresi dengan tingkat signifikansi 0,000, dan nilai $f_{hitung} \geq f_{tabel}$ ($26,588 \geq 0,2907$).

Pembahasan Hasil Penelitian

Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja

Lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan ini ditunjukkan dengan regresi dengan tingkat signifikansi 0,051. Berpengaruhnya lingkungan kerja terhadap kinerja tenaga kependidikan mengindikasikan bahwa semakin baik lingkungan kerja maka, semakin baik pula kinerja kependidikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja IKIP PGRI Jember memiliki intensitas cahaya lampu di dalam ruangan cukup mendukung, adanya jaminan kerja pegawai, kondisi ruang kerja yang nyaman, terciptanya komunikasi yang baik dengan pimpinan, serta warna dinding yang mendukung dalam aktifitas di ruangan. Hal itulah yang menyebabkan kinerja tendik meningkat yang tampak dari kualitas kerja sesuai dengan standart, kuantitas hasil kerja sesuai dengan rencana kerja, hadir tepat waktu dalam bekerja, tidak suka bergantung pekerjaan, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, menentukan dan mengatur prioritas secara efektif.

Hasil penelitian yang sama dengan penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh beberapa peneliti. (Rahmawanti et al., 2014) berdasarkan analisis deskriptif menunjukkan bahwa kebanyakan responden menyetujui bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada diperusahaan harus sudah baik dan dapat ditunjukan bahwa secara parsial mempunyai pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan lingkungan kerja non fisik juga terhadap Kinerja Karyawan.

Hasil uji simultan menunjukka pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. (Suratman Hadi, 2019) hasil

penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan analisis untuk meningkatkan kinerja harus didukung dengan lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yang ada di perusahaan sudah baik, sehingga mempunyai pengaruh yang signifikan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan mempunyai pengaruh yang signifikan juga lingkungan kerja non fisik juga terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga diterima oleh (Lestary & Harmon, 2018) menyatakan memiliki hubungan positif yang sedang lingkungan kerja dan kinerja karyawan, berpengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. (Suwondo & Sutanto, 2015) secara individual dan bersama-sama mempunyai pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan ditunjukkan untuk meningkatkan kinerja karyawan harus adanya lingkungan kerja yang nyaman dan tingkat disiplin kerja yang tinggi.

Lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (Ngalimun, 2019) lingkungan kerja memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai untuk memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai maka supaya dapat meningkatkan kinerja maka dapat memberikan *feedback* kepada pimpinan perusahaan dengan memperhatikan lingkungan kerja yang terdapat pada instansi itu. (Josephine & Harjanti, 2017), (Rohendi, 2011) dan (Sidanti, 2015) lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan. (Sofyan, 2013) ada pengaruh secara signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja, sehingga produktifitas kerja sangat dipengaruhi oleh lingkungan kerja. (Kusumastutia et al., 2019), menerangkan secara positif dan signifikan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dan secara secara positif dan signifikan positif dan signifikan lingkungan mempengaruhi kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja karyawan. pelaksanaan dari penelitian yaitu perusahaan harus lebih memperhatikan dan memperbaiki keadaan lingkungan kerja karyawan seperti dengan mengatasi keramaian dan memperbaiki sirkulasi udara sehingga akan berdampak pada meningkatnya kinerja perusahaan yang disertai dengan adanya keharmonisan antar karyawan.

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja

Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja tenaga kependidikan bahwasannya ini ditunjukkan dengan perhitungan regresi dengan tingkat signifikansi 0,000, dan hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas tendik telah melaksanakan tugas sesuai prosedur di kantor, tidak pernah menyalah gunakan wewenang, komitmen terhadap tugas yang diamanatkan, tanggung jawab terhadap pekerjaan, mampu bekerja sama dengan

kerja yang menciptakan suasana kerja yang harmonis. Hal itulah yang menyebabkan kinerja tendik meningkat yang nampak dari kualitas kerja sesuai dengan standart, kuantitas hasil kerja sesuai dengan rencana kerja, hadir tepat waktu dalam bekerja, tidak suka bergantung pekerjaan, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, menentukan dan mengatur prioritas secara efektif. Penelitian sebelumnya (Sudirman, 2015) Budaya kerja merupakan aspek yang menentukan sikap dari seseorang pada saat bekerja yang tercermin dalam perilaku, kepercayaan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Jika dalam proses manajemen akan menumbuhkan sikap yang berdasarkan pada tanggung jawab bersama, kesediaan partisipasi/koordinasi, kesadaran kelompok, saling menghargai dan komitmen kerja budaya kerja ini bias dikembangkan. (Sobirin, 2013), untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia supaya meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang.

Pembangunan budaya kerja adalah kegiatan yang bersifat komprehensif yang memerlukan pendekatan holistic, menyangkut banyak aspek, sector dan bidang ilmu merupakan tujuan dari budaya kerja. Upaya ini bertolak dari dua pengertian. Pertama, dari kehidupan sehari-hari pembangunan budaya kerja berarti menjadikan perilaku kerja modern yang bermutu (efektif, efisien bertanggung jawab, transparan). Kedua, dengan perkembangan kebutuhan dan teknologi lebih sesuai dengan mengembangkan budaya kerja yang ada dalam masyarakat menjadi lebih peka terhadap tuntutan. Sehingga masalah yang dihadapi selama ini adalah budaya bermalas-malasan dan perilaku budaya kerja pegawai negeri di Indonesia kurang dapat dipertanggungjawabkan. Peningkatan jiwa gotong royong secara bersama sama, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan rasa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja pegawai serta tanggap dengan perkembangan dunia luar merupakan manfaat dari penerapan Budaya kerja. (Putri, 2015), bahwa budaya organisasi dengan kinerja pegawai mempunyai hubungan yang signifikan, maka semakin budaya organisasi yang baik maka semakin baik pula kinerja pegawai. Sebaliknya apabila kurang baik budaya organisasi maka kinerja pegawai akan menurun. Sehingga kedua variabel tersebut harus sama sama ditingkatkan agar menjadi baik dan sesuai dengan harapan.

Lingkungan dan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan ini dibuktikan dengan perhitungan regresi dengan tingkat signifikansi 0,000. Berdasarkan hasil penelitian, kinerja tenaga kependidikan terdapat

mempunyai nilai tertinggi di setiap indikator yaitu kualitas kerja sesuai dengan standart, kuantitas hasil kerja sesuai dengan rencana kerja, hadir tepat waktu dalam bekerja, tidak suka bergantung pekerjaan, komitmen yang kuat terhadap pekerjaan, menentukan dan mengatur prioritas secara efektif. Penelitian yang dilakukan pada sebelumnya oleh (Adha et al., 2019) dan (Fachreza et al., 2018), hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. (Rakhmawan et al., 2016), menjelaskan terdapat pengaruh yang signifikan, variabel budaya kerja terhadap kinerja karyawan, terdapat pengaruh yang signifikan variabel lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh signifikan, variabel budaya kerja dan lingkungan kerja fisik secara simultan terhadap variabel kinerja karyawan. (Sedarmayanti, 2018) ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Dari hasil analisis jalur menunjukkan bahwa, budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. (Widhaswara, 2017), melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang tepat, perusahaan berharap dapat bertahan terus di arena persaingan untuk memperoleh yang terbaik demi kesuksesan. Untuk dapat bersaing perusahaan selalu meningkatkan kinerja karyawan. Budaya kerja karyawan perlu diperhatikan oleh perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Lingkungan kerja yang nyaman akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Perusahaan harus menyiapkan cara untuk mengatasi dampak yang akan terjadi pada karyawannya seperti stres kerja.

Kesimpulan hasil penelitian ini adalah budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan budaya kerja, lingkungan kerja dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Srisinto, 2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 63,3% variasi kinerja ditentukan oleh lingkungan kerja, budaya kerja dan komitmen organisasi. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik lingkungan kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai. Budaya kerja berpengaruh positif terhadap kinerja, artinya semakin baik budaya kerja maka semakin meningkat pula kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan lingkungan kerja memiliki penerangan, keamanan kerja,

kondisi ruang kerja, hubungan antara karyawan dan pimpinan. Budaya kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan budaya kerja memiliki melaksanakan pekerjaan sesuai tugas, jujur dalam bekerja, komitmen dalam bekerja, tanggungjawab dalam pekerjaan, mampu bekerjasama dengan rekan kerja. Lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja tenaga kependidikan. Hal ini dikarenakan tenaga kependidikan kualitas kerja, kuantitas kerja, ketetapan waktu, kemandirian, komitmen kerja, efektifitas kerja.

Bagi pegawai tenaga kependidikan dapat menjadikan hasil sebagai dasar masukan untuk menjaga lingkungan kerja yang ada, lingkungan kerja tidak semata-mata terlihat, namun juga berkaitan dengan kenyamanan seseorang di tempat kerja yang mencakup hubungan antara sesama rekan kerja maupun hubungan dengan pimpinan. Dan dapat memperbaiki kinerja. Bagi pimpinan dengan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan dengan terciptanya lingkungan kerja yang baik dan kondusif dapat tercipta produktivitas kinerja pegawai yang tinggi dan menciptakan lingkungan kerja yang baik. Bagi peneliti selanjutnya yang berkeinginan melakukan penelitian yang sama dengan harapan mampu memperbarui indikator yang ada dan memakai dasar acuan yang berbeda sebagai wawasan serta pengetahuan yang baru

DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*. Vol.4., No.1., 47-62.
- Fachreza, Musnadi, S., & Majid, M. S. A. (2018). Pengaruh Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Manajemen*, Vol.2, No1,21-29.
- Hanafi, B. D., & Yohana, C. (2017). PENGARUH MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA, TERHADAP KINERJA KARYAWAN, DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MEDIASI PADA PT BNI LIFEINSURANCE. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Dan Bisnis (JPEB)*. <https://doi.org/10.21009/jpeb.005.1.6>
- Hartanto Mardi F. (2009). *Paradigma Baru Manajemen Indonesia Menciptakan. Nilai Dengan Bertumpu Pada Kebijakan Dan Potensi Insani*.
- Ilmi, Z., Robiansyah, R., Hadjaat, M., Zainurossalamia, S., & Darma, D. C. (2021). DETERMINANTS OF LEADERSHIP AND ORGANIZATIONAL CULTURE IN IMPLEMENTING BUSINESS STRATEGIES. *SEISENSE Business Review*, 1(1), 10–17. <https://doi.org/10.33215/sbr.v1i1.542>
- Josephine, A., & Harjanti, D. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bagian Produksi melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening

pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla). *Jurnal AGORA*, Vol.5., No.3., 12-19.

- Kasuma, J., Razak, F. L., Omar, N., Naim, A. S., Naimullah, B. S., & Darma, D. C. (2020). Attitude, perceived usefulness and perceived ease of use towards intention to use m-commerce: a case of Grocery Shoppers in Kuching, Sarawak. *Journal of Entrepreneurship and Business*, 8(1), 71-84. <https://doi.org/10.17687/JEB.0801.06>
- Kiprawi, W. S., Arabi, A., Ismawi, N., & Darma, D. C. (2020). Relationship between organizational commitment and job performance among the employees at Telekom Malaysia Berhad Miri. *Journal of Sustainable Management Studies*, 1(1), 11-18. Dimuat dari <https://majmuah.com/journal/index.php/jsms/article/view/68>
- Kusumastutia, I., Novita Kurniawatib, D. L. S., & Wicaksonod, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Alumunium di Yogyakarta. *REKOMEN (Riset Ekonomi Manajemen)*, Vol 3 No 1, 43–53.
- Lestary, L., & Harmon, H. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Riset Bisnis Dan Investasi*. <https://doi.org/10.35697/jrbi.v3i2.937>
- Neviyani, N., & W, R. A. N. (2020). PERAN MOTIVASI DALAM MEMENGARUHI QUALITY OF WORK LIFE PADA KINERJA KARYAWAN. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v17i1.30440>
- Ngalimun. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT PERUSAHAAN GAS NEGARA (PERSERO) Tbk SBU DISTRIBUSI WILAYAH I Jakarta. *PARAMETER*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.42>
- PUTRI, R. E. (2015). HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA PEGAWAI PADAKANTOR BADAN PENGENDALIAN DAMPAK LINGKUNGANDAERAH KOTA PADANG. *Administrasi Pendidikan, Volume 1 N*, 1–29.
- Rahmawanti, N. P., Swasto, B., & Prasetya, A. (2014). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 8 No. 2, 1–9.
- Rakhmawan, M. L., Utami, H. N., & Ruhana, I. (2016). No TitlePENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Karyawan PT. Semen Indonesia (Persero) Tbk). *Administrasi Bisnis (JAB)*, 35(2), 189–196.
- Ramadania, R., Fatih, Y. A., Darma, D. C., & Fauziah, F. (2021). Millennials and traveling to domestic destination. *GeoJournal of Tourism and Geosites*, 35(2), 398-405. <https://doi.org/10.30892/gtg.35218-664>
- Rohendi, E. (2011). Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *JURNAL ILMU MANAJEMEN DAN BISNIS*. <https://doi.org/10.17509/jimb.v2i1.13083>
- Sedarmayanti. (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Mandar Maju.

- Sedarmayanti, R. N. (2018). HUBUNGAN BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA PENDIDIKAN TINGGI. *Jurnal Ilmu Administrasi (JIA)*, XV(1), 63–77.
- Setini, M., & Darma, D. C. (2019). Towards market share: Segmentation, target and market position. *International Business Management*, 13(9), 405-414. <https://doi.org/10.36478/ibm.2019.405.414>
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sobirin. (2013). PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *SAINTIKOM*, Vol. 12, N, 43–48.
- Sofyan, D. K. (2013). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA. *Malikussaleh Industrial Engineering*.
- Srisinto. (2018). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK. *PENGEMBANGAN WIRASWASTA*, VOL. 20 NO, 47–62.
- Sudirman, D. W. (2015). Budaya Organisasi, Budaya Kerja, dan Pengaruhnya dalam Praktik Manajemen. *EFISIENSI - KAJIAN ILMU ADMINISTRASI*. <https://doi.org/10.21831/efisiensi.v5i2.3848>
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *PARAMETER*. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Suwondo, D. I., & Sutanto, E. M. (2015). HUBUNGAN LINGKUNGAN KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan (Journal of Management and Entrepreneurship)*. <https://doi.org/10.9744/jmk.17.2.145-154>
- WIDHASWARA, Y. (2017). PENGARUH BUDAYA KERJA, LINGKUNGAN KERJA DAN STRES KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SULING MAS TRI TUNGGAL ABADI TULUNGAGUNG. *Simki-Economic*, Vol. 01 No, 2–12.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada pihak yang membantu penelitian dan tim Efisiensi : Kajian Ilmu Administrasi yang telah banyak membantu penerbitan artikel ini.

PROFIL PENULIS

Neviyani dan Roro A N Wardhani merupakan dosen pada Program Studi Ekonomi di Universitas PGRI Argopuro Jember. Siti L Maulida adalah mahasiswa Program Studi Ekonomi di Universitas PGRI Argopuro Jember