

## **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BAGIAN SEWING PT. TA GLOBAL INDONESIA**

**Rifki Septian Eka Putra<sup>1</sup>, Sri Harini<sup>2</sup>, Palahudin<sup>3</sup>**  
[rifikseptianeka30@gmail.com](mailto:rifikseptianeka30@gmail.com)<sup>1</sup>, [sri.harini@unida.co.id](mailto:sri.harini@unida.co.id)<sup>2</sup>  
**Universitas Djuanda**

### **Abstract**

*This research aims to analyze the effect of organizational culture and work environment on employee performance with job satisfaction as an intervening variable. The research was conducted at PT TA Global Indonesia, which operates in the garment sector. The method used was a survey with data collection through a questionnaire. The results showed that both organizational culture and work environment have a positive effect on job satisfaction, which in turn affects employee performance.*

**Keywords:** *Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance, Job Satisfaction, Intervening Variable.*

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Penelitian dilakukan di PT. TA Global Indonesia, yang beroperasi di sektor garmen. Metode yang digunakan adalah survei dengan pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan bahwa baik budaya organisasi maupun lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan, Kepuasan Kerja, Variabel Intervening.

## **PENDAHULUAN**

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan aset terpenting dalam perusahaan. Manajemen yang baik diperlukan untuk mengelola SDM agar dapat mendukung tujuan perusahaan secara efektif. Tanpa adanya manajemen yang baik, perusahaan tidak akan berjalan dengan lancar. Fungsi manajemen diharapkan dapat membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan, pengelolaan SDM yang baik dan manajemen yang sesuai harus diringi dengan kinerja karyawan yang tinggi, karena kinerja karyawan sangat membantu dan berkontribusi penuh terhadap keberhasilan suatu perusahaan.

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam pemenuhan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Kinerja dapat dikatakan baik jika kinerja itu optimal, yaitu kinerja dengan standar perusahaan dan mendukung tercapainya tujuan perusahaan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Mangkunegara, 2017). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan antara lain kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rencana kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan dan pengawasan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja, (Kasmir, 2019).

Budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktifitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk

meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi yang diterapkan secara baik dan konsisten akan mampu memberikan banyak manfaat dan membantu organisasi atau perusahaan menjadi lebih baik. Selain budaya organisasi kegiatan sehari-hari karyawan juga tidak terlepas dengan lingkungan kerja.

PT. TA Global Indonesia adalah perusahaan yang bergerak di bidang garmen. Di dalam kegiatannya harus dapat mencapai setiap target yang telah ditentukan agar hasilnya tetap stabil. Terdapat kendala dalam mencapai setiap targetnya yang diduga oleh kinerja karyawan. Akibatnya proses berkerja di dalamnya akan terhambat sehingga menyebabkan perusahaan tidak dapat mencapai targetnya.

Penelitian ini berfokus pada PT. TA Global Indonesia, yang mengalami kendala dalam pencapaian target produksi pada bagian sewing. Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, termasuk budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

## **METODE**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan bagian sewing PT. TA Global Indonesia. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis jalur untuk menguji hipotesis penelitian.

### **Populasi**

Populasi pada penelitian ini berfokus pada karyawan bagian sewing sebanyak 600 orang. Dalam suatu penelitian penentuan populasi akan sangat penting dalam menunjang penelitian. Populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek/subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh karakteristik / sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi didefinisikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya, (Sugiyono, 2021).

### **Teknik Pengambilan Sampel Penelitian**

Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Probability Sampling dengan prosedur Simple Random Sampling. Probability Sampling ialah teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Sugiyono, 2021). Sedangkan prosedur Simple Random Sampling ialah pengambilan sampel dari populasi yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2021).

## **HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **1. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari tabel ( $4,409 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan karyawan, semakin kuat pula tingkat kepuasan kerja karyawan. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan. Temuan ini konsisten dengan teori dan penelitian terdahulu yang menyoroti peran penting budaya organisasi dalam membentuk kepuasan kerja karyawan. Budaya organisasi yang sesuai dengan anggota organisasi dapat membuat karyawan merasa nyaman dan betah, sehingga meningkatkan kepuasan kerja mereka. Oleh karena itu, perusahaan perlu memberikan perhatian yang serius guna meningkatkan tingkat kepuasan kerja karyawan. Dengan demikian, organisasi dapat mengoptimalkan kinerja karyawan melalui karyawan yang lebih terlibat, berdedikasi, dan berkomitmen pada visi dan misi perusahaan.

### **2. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,657 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Pengaruh langsung menunjukkan bahwa perubahan dalam variabel lingkungan kerja berhubungan secara langsung dengan perubahan dalam variabel kepuasan kerja. Dengan kata lain, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, semakin bertambah pula kepuasan karyawan terhadap organisasi. Hubungan ini tergolong kuat dan signifikan.

### **3. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,191 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dapat dilihat dari hubungan yang sangat kuat dan signifikan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung ( $3,191$ ) yang jauh lebih besar dari ttabel ( $1,989$ ) dan signifikansi  $0,002$ . Artinya, semakin kuat budaya organisasi yang dirasakan karyawan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. penelitian ini menunjukkan bahwa organisasi yang ingin meningkatkan kinerja karyawannya perlu berfokus pada budaya organisasi yang positif dan kondusif. Budaya organisasi dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, fokus, kreativitas, dan produktivitas karyawan.

### **4. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $2,695 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,009 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, semakin baik lingkungan kerja yang ada pada perusahaan, semakin tinggi pula tingkat kinerja karyawan. Meskipun pengaruh lingkungan kerja tidak sekuat pengaruh budaya organisasi, namun penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja tetap menjadi faktor penting yang dalam pekerjaan karyawan untuk bekerja dengan baik dan mencapai target perusahaan

### **5. Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil uji statistik bahwa didapatkan nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $3,123 > 1,989$ ) dengan signifikansi  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dengan kepuasan kerja yang puas menunjukkan kinerja yang jauh lebih baik dibandingkan karyawan dengan kepuasan kerjanya yang rendah. Penelitian ini menunjukkan bahwa meningkatkan kepuasan kerja karyawan merupakan strategi penting bagi organisasi untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

### **6. Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji sobel (sobel test) didapatkan nilai Zhitung sebesar 2,54. Nilai Zhitung berarti lebih besar dari Ztabel ( $1,67 > 1,96$ ) hasil tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **7. Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Melalui kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil uji sobel (sobel test) didapatkan nilai Zhitung sebesar 2,02. Nilai Zhitung berarti lebih besar dari Ztabel ( $2,02 > 1,96$ ) hal tersebut membuktikan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan..

## **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa:

1. Pengaruh Budaya Organisasi : Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada bagian sewing di PT. TA Global

Indonesia. Karyawan yang merasa terlibat dalam budaya organisasi yang positif cenderung memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja: Lingkungan kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang mendukung dan nyaman akan lebih puas dengan pekerjaan mereka.
3. Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan : Kepuasan kerja terbukti berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
4. Intervensi Kepuasan Kerja : Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel intervening yang memperkuat pengaruh positif dari budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan pentingnya memperhatikan faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

Penelitian ini menyimpulkan bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja.

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Peningkatan Budaya Organisasi : PT. TA Global Indonesia perlu terus mengembangkan dan menerapkan budaya organisasi yang positif, termasuk memberikan pelatihan kepada karyawan untuk memahami dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi.
2. Perbaikan Lingkungan Kerja\*: Perusahaan harus melakukan evaluasi dan perbaikan terhadap lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, untuk menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan mendukung.
3. Program Kepuasan Kerja : Mengadakan program-program yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, seperti penghargaan untuk karyawan berprestasi, kegiatan team building, dan umpan balik yang konstruktif.
4. Penelitian Lanjutan : Disarankan untuk melakukan penelitian lebih lanjut mengenai faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga dapat ditemukan solusi yang lebih komprehensif untuk meningkatkan kinerja di PT. TA Global Indonesia.

Dengan demikian, diharapkan penelitian ini dapat menjadi acuan bagi manajemen PT. TA Global Indonesia dalam mengelola sumber daya manusia dan mencapai tujuan perusahaan secara lebih efektif.

Disarankan agar manajemen melakukan program peningkatan kepuasan kerja melalui pelatihan dan perbaikan sarana kerja.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator).
- Andriyani, N. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Aquavee Vision International. *JEBI) Jurnal Ekonomi Bisnis Indonesia*, 15(1): 24-32. [www.jurnal.stiebi.ac.id](http://www.jurnal.stiebi.ac.id). <https://doi.org/10.36310/jebi.v15i1.168>
- Arianto, N. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT SMG. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4): 331–342. <https://doi.org/10.32493/drj.v5i4.21961>
- Artini, R. & Ayuk, T. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Lembaga Perkreditan Desa di Kabupaten Badung. *Jurnal Satyagraha*, 06(01): 2620– 6358. <https://doi.org/10.47532/jis.v6i1.757>
- Asrul, A. & Mustari, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Kolaka Utara. *Jurnal Unismuh*, 2(6): 1483-1494 <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Azuar, J. dan Manurung, S. (2014). Metode Penelitian Bisnis. Medan: UMSU Press.
- Badriyah, M. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan 1. Bandung: CV Pustaka Setia

Bandung: Alfabeta.

Bimasari, A., Yuniar, I. dan Wahyuddin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dosen di UIN Alauddin Makasar . *Jurnal Edu- leadership*, 1(1): 61-69. <https://doi.org/10.24252/edu.v1i1.22153>

Danang, S. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru

Dewi, F., Rahmawati, A., Khoirunnissa, N. & Fuadi, I. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ. *Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia*, 6(4): 1689-1704. <https://doi.org/10.36418/syntax-illiterate.v6i4.1027>

Edison, E., Yohny, A. dan komariyah, I. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.

Edy, S. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetak ke sebelas. Prananda Media Group, Jakarta.

Efendi, S. & Yusuf, A. (2021). Influence Of Competence, Compensation and Motivation On Employee Performance With Job Satisfaction As Intervening Variable In The Enviroment Of Indonesian Profesional Certification Authority. *Business and Accounting Research (IJE BAR) Peer Reviewed-International Journal*, 5(3):1078-1088. <https://jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/IJE BAR>

Eka, W., Dewi, V., Aima, M. & Hazrati, I. L. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance with Job Satisfaction as Mediation (Case Study on West Jakarta Mayor's Office Employees). *European Journal of Business and Management Research*, 6(4): 383–387. <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2021.6.4.1043>

Firdaus, A. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Serang. *Jurnal Ilmu Sosial, Manajemen, Akuntansi & Bisnis*, 2(1): 2745–7273. <https://doi.org/10.47747/jismab.v2i1.197>

Yogyakarta: Nusa Media.