

PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT*, LINGKUNGAN KERJA FISIK, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

Susanti¹⁾, Ignatius Soni Kurniawan²⁾, Mohammad Ahyar Syafwan Isyander³⁾

Manajemen, Ekonomi, Universitas Sarjanawiyata Tamansiswa, Yogyakarta^{1,2,3)}

e-mail: susa008013.mhs@ustjogja.ac.id¹⁾, soni_kurniawan@ustjogja.ac.id²⁾,

ahyar.sl@ustjogja.ac.id³⁾

Abstrak

Penelitian ini memiliki tujuan guna mengkaji serta menguji keterkaitan antara pengaruh yang ditimbulkan oleh perceived organizational support (POS), lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terkait dengan kinerja pegawai pada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul. Riset ini menerapkan pendekatan kuantitatif, dengan melibatkan 100 responden yang dipilih menggunakan metode aksidental. Dengan sampel secara acak berdasarkan kemudahan akses, tanpa melibatkan seluruh tenaga kerja dalam organisasi tersebut. Data yang dikumpulkan diolah menggunakan perangkat lunak SPSS, yang mencakup proses pengelolaan data, uji hipotesis, serta analisis statistik guna memperoleh hasil yang akurat terkait hubungan antara variabel yang dianalisis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa POS berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh yang signifikan.

Kata kunci: *Perceived Organizational Support, Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai.*

Abstract

This study aims to examine and test the relationship between the influence caused by perceived organizational support (POS), physical work environment, and organizational culture related to employee performance at the Bantul Regency Environmental Service. This research applies a quantitative approach, involving 100 respondents selected using the accidental method. With a random sample based on ease of access, without involving all workers in the organization. The data collected was processed using SPSS software, which includes data management processes, hypothesis testing, and statistical analysis to obtain accurate results related to the relationship between the variables analyzed. The results of this study indicate that POS has a positive and significant effect on employee performance, while the physical work environment and organizational culture do not have a significant effect.

Keywords: *Perceived Organizational Support, Physical Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance.*

1. PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia penting dalam meningkatkan efisiensi tenaga kerja disuatu organisasi. Tujuan utamanya adalah memastikan organisasi memiliki unit kerja yang efektif. Untuk mencapainya, studi MSDM akan memberikan panduan tentang bagaimana perusahaan sebaiknya menjamin, mengelola, mempekerjakan, mengevaluasi, dan mempertahankan pegawai dengan jumlah serta mutu yang sesuai (Amelia *et al.*, 2022). Sumber daya merupakan komponen yang paling penting untuk setiap perusahaan selama mencapai kemampuan bersaing dalam lingkungan global. Dengan demikian, peningkatan

sumber daya manusia menjadi faktor penting faktor kunci dalam mengoptimalkan pencapaian organisasi maupun targetnya, sehingga mampu bertahan dan bersaing di tingkat nasional maupun internasional (Labola, 2019). Kinerja berperan sangat penting dalam organisasi karena menentukan seberapa efektif organisasi itu berfungsi. Kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan manajer dalam mengelola organisasi dan memaksimalkan potensi sumber daya manusia. Jika para pegawai bekerja dengan baik, tujuan organisasi bisa tercapai. Sebaliknya, jika kinerja pegawai tidak efektif dan tidak memenuhi harapan, organisasi akan mengalami kesulitan mencapai tujuannya. Bagi pimpinan, kinerja pegawai sangat penting karena menjadi indikator keberhasilan dalam memimpin unit kerja yang dikelola (Kurniawan, 2022). Tingginya kinerja pegawai berkontribusi langsung pada produktivitas organisasi. Oleh karena itu, pimpinan organisasi perlu selalu fokus pada peningkatan kinerja anggota demi kemajuan bersama. Selain itu, peningkatan kinerja anggota juga sangat dipengaruhi oleh upaya organisasi dalam mengembangkan budaya yang ada di dalamnya (Dunggio, 2020).

Perceived organizational support (POS) adalah bentuk dukungan positif dari lembaga yang mampu menumbuhkan hubungan timbal balik dengan pegawai, sehingga mereka memperhatikan dan berusaha memperlakukan organisasi dengan baik (Fauzan, 2019). Lingkungan kerja mencakup seluruh faktor yang berada di sekitar pegawai serta dapat memengaruhi seperti apa cara mereka melaksanakan tugasnya. Sebagai salah satu faktor utama dalam ekosistem organisasi, lingkungan kerja berperan penting untuk memastikan setiap pekerjaan dapat dilakukan secara optimal (Saefullah & Basrowi, 2022). Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan anggapan dan prinsip-prinsip yang berkembang dalam organisasi serta berperan dalam membentuk perilaku para anggotanya (Friadi *et al.*, 2023). Budaya organisasi berperan dalam menjalin hubungan yang lebih erat antar individu di dalam organisasi, memberikan ciri khas kepada anggotanya, dan menjadi faktor penting yang mendorong tumbuhnya komitmen terhadap organisasi (Liana, 2020).

Pembangunan berwawasan lingkungan merujuk pada pembangunan berkelanjutan yang memprioritaskan efisiensi pemanfaatan sumber daya alam dan manusia secara selaras. Untuk mewujudkannya, dibentuk Dinas Lingkungan Hidup (DLH) yang membantu Bupati dalam urusan lingkungan. UPTD yang bergerak dalam bidang Kebersihan, Pengelolaan Sampah, serta Pemeliharaan Taman di bawah Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul didirikan sesuai dengan ketentuan yang tercantum dalam Peraturan Bupati yang tertuang dalam peraturan Nomor 6 Tahun 2018 dan bertanggung jawab atas pelayanan kebersihan, pengelolaan sampah, serta pertamanan. Sebagai organisasi dengan banyak pegawai, kinerja mereka harus diperhatikan untuk menjaga kualitas pelayanan kepada masyarakat. Berdasarkan ulasan dari Google Maps, beberapa pengunjung memberikan masukan terkait kualitas layanan dan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul (Google, 2024). Salah satu masukan mengisyaratkan perlunya perawatan fasilitas LCD agar kembali berfungsi optimal dan mendukung kelancaran presentasi serta diskusi. Pengalaman seperti ini mencerminkan harapan masyarakat akan fasilitas yang lebih baik. Selain itu terdapat masukan terkait dengan tempat yang masih banjir. Pengunjung menyarankan perbaikan agar untuk memperbaiki agar tidak terjadi banjir lagi.

Berdasarkan *research gap* pada penelitian terdahulu *POS* ditemukan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Efendi *et al.*, 2022), namun pada kajian riset yang lain *POS* tidak pengaruh signifikan pada kinerja pegawai (Diana & Frianto, 2021). Analisis penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Rastana *et al.*, 2016), namun pada

kajian riset yang lain lingkungan kerja fisik diketahui memiliki dampak negatif terhadap kinerja pegawai (Basid & Heriza, 2022). Budaya organisasi ditemukan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Meutia & Husada, 2019), meskipun demikian pada riset yang lain menyatakan adanya pengaruh negatif dan signifikan (Saharuddin *et al.*, 2022).

2. KAJIAN PUSTAKA

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil gabungan motivasi dan kemampuan. Selain kesediaan dan keterampilan, pemahaman jelas tentang tugas dan cara melakukannya juga penting. Kinerja pegawai berperan krusial dalam pencapaian tujuan perusahaan (Mahardika *et al.*, 2020). Kinerja adalah hasil kombinasi motivasi dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Selain keterampilan dan kesediaan, individu juga memerlukan pemahaman jelas tentang tugas dan cara melakukannya. Kinerja mencerminkan perilaku nyata individu sesuai dengan peran mereka dalam organisasi (Widodo & Yandi, 2022). Salah satu tolak ukur untuk menilai apakah sebuah organisasi memiliki kinerja yang baik adalah pencapaian target yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pencapaian tersebut sangat bergantung pada kompetensi sumber daya yang tersedia. Jika hasil kerja pegawai optimal, diharapkan kinerja organisasi juga akan meningkat. Kinerja merupakan hasil yang menunjukkan pencapaian atas pelaksanaan strategi yang telah direncanakan oleh organisasi dan diimplementasikan oleh para pekerja agar tujuan yang telah ditetapkan tercapai (Hutagalung, 2022). Kinerja pegawai ialah pencapaian yang berhasil dilakukan oleh pekerja selama menjalankan tugas dan peranannya, mencakup aspek kualitas maupun kuantitas (Syam, 2020).

Perceived Organizational Support

Perceived organizational support adalah seberapa besar pegawai merasa dihargai dan didukung oleh organisasi. Dukungan ini meningkatkan efisiensi kerja, loyalitas, dan komitmen pegawai. *POS* mendorong pegawai memberikan kinerja terbaik sebagai respons terhadap perhatian dan apresiasi dari organisasi (Alshaabani *et al.*, 2021). *POS* menjadi pandangan pegawai terkait pada perkembangan organisasi mengapresiasi partisipasi mereka, memberikan dukungan, dan memperhatikan kesejahteraan mereka. Keyakinan pegawai memengaruhi pandangan mereka atas kualitas hubungan antara pegawai dan organisasi (Alkasim & Prahara, 2019). Peningkatan *POS* mendorong pegawai merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan berkomitmen untuk mendukung kesejahteraan dan tujuan organisasi (Zurriyati *et al.*, 2020). *POS* merujuk dari sudut pandang pegawai mengenai sejauh mana peran organisasi mengakui dan mendukung kontribusi mereka, yang mencerminkan komitmen organisasi terhadap kesejahteraan pegawai. Bentuk dukungan ini bisa berupa penghargaan, insentif, tunjangan, asuransi, maupun pemberian motivasi. Ketika pegawai merasa diperhatikan dan didorong, mereka biasanya berperilaku memiliki tingkat kepercayaan yang lebih tinggi terhadap organisasi. Selama masa pandemi, *POS* terbukti berperan sebagai cara yang efektif untuk menjaga loyalitas dan meningkatkan kinerja pegawai (Rahmayani & Wikaningrum, 2022). *POS* mengarah bagaimana pegawai memandang seberapa jauh organisasi menghargai hasil kerja mereka serta perhatian terhadap kesejahteraan mereka, tercermin melalui sikap positif pegawai (Neysyah *et al.*, 2023).

Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik mencakup elemen-elemen yang bersifat nyata dan dapat dirasakan secara langsung, seperti peralatan yang diterapkan, penataan ruang kerja, serta

keadaan fisik dan kenyamanan di dalamnya (Bahmid & Purnama, 2023). Lingkungan kerja mempunyai pengaruh besar dalam menilai kinerja pegawai. Pekerja di lingkungan itu baik dan mendukung menunjukkan kinerja optimal, sedangkan lingkungan yang kurang nyaman dapat berdampak negatif, membuat pegawai malas, cepat lelah, dan menurunkan kinerja mereka (Jayen *et al.*, 2023). Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar pegawai yang dapat memengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai sekaligus mendorong semangat kerja (Kurniawan & Purwanto, 2022). Fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja yang mendukung kenyamanan pegawai dapat mendorong peningkatan kinerja, sementara lingkungan yang kurang optimal dapat berpotensi menurunkan produktivitas dan efektivitas kerja. Lingkungan kerja yang tidak optimal berkontribusi pada ketidakefisienan dan ketidakefektifan dalam menjalankan tugas (Wangi *et al.*, 2020). Lingkungan kerja fisik meliputi semua unsur fisik yang ada ditempat kerja, mulai dari desain dan tata letak hingga kondisi ruang seperti bangunan, fasilitas, dan peralatan. Faktor-faktor seperti pencahayaan, ventilasi, suhu, tingkat kebisingan, kebersihan, serta aspek ergonomis memengaruhi kenyamanan, keselamatan, dan efisiensi kerja pegawai (Meilani & Muttaqin, 2024). Lingkungan kerja fisik berperan dalam memengaruhi produktivitas dan kinerja pegawai membentuk hubungan kerja yang erat dan memengaruhi pelaksanaan tugas. Lingkungan ini berdampak langsung pada kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi (Oktariani *et al.*, 2023).

Budaya Organisasi

Budaya organisasi mengacu pada prinsip-prinsip dan keyakinan yang dijunjung dari pihak organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Budaya ini mencerminkan pemahaman bersama dan berfungsi sebagai pengikat yang memperkuat hubungan dalam organisasi melalui pola-pola keyakinan serta simbol-simbol yang terbentuk dan berkembang seiring berjalannya waktu (Madjidu *et al.*, 2022). Budaya organisasi adalah kekuatan sosial yang tersembunyi, mendorong anggota untuk melakukan pekerjaan mereka. Setiap individu, termasuk pegawai baru, berusaha memahami aturan serta norma yang ada untuk diterima di lingkungan kerja. Budaya organisasi disampaikan kepada seluruh anggota, dan budaya yang kokoh dapat memperkuat pencapaian tujuan perusahaan, sementara budaya yang rapuh bisa menjadi penghalang. Di perusahaan dengan budaya yang kokoh, nilai-nilai bersama dihayati dan diterapkan oleh sebagian besar anggotanya (Oktavia & Fernos, 2023). Budaya organisasi merujuk pada sekumpulan norma, nilai, serta tindakan yang disepakati serta dijalankan bersama oleh anggota organisasi. Budaya ini berperan penting dalam membentuk organisasi dan memengaruhi hasil penyelesaian masalah (Saputri & Susanti, 2023). Dampak budaya organisasi sangat penting dalam memotivasi anggota dan memberikan potensi untuk pembelajaran dalam pelayanan sesuai standar kualitas perusahaan. Budaya kerja dalam organisasi membentuk pemahaman seiring dengan dipengaruhi dari kondisi lingkungan kerja, dengan membedakan organisasi ini oleh yang lainnya. Budaya ini kemudian disosialisasikan kepada setiap pegawai untuk diterima dan dipatuhi secara bersama-sama, menjadi tanggung jawab bersama agar tujuan organisasi dapat tercapai (Putra & Surya, 2023). Budaya organisasi berfungsi sebagai sistem yang menyebarkan kepercayaan dan nilai-nilai, serta mengarahkan perilaku anggotanya. Kesuksesan organisasi dalam meraih tujuannya sangat tergantung pada budaya yang ada (Maduningtias *et al.*, 2022).

3. METODE PENELITIAN

Riset ini dilaksanakan di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul, perolehan data menggunakan kuesioner yang didistribusikan pada 100 responden atau secara sensus melalui bagian informasi pada setiap dinas yang dipilih sekaligus agar kualitas pengambilan data tetap terjaga. Data yang ada selanjutnya diolah dan dianalisis dengan metode kuantitatif menggunakan perangkat lunak SPSS. Software SPSS digunakan untuk menguji instrumen (validitas dan reliabilitas), pengujian asumsi klasik, uji model dan hipotesis dilakukan melalui penerapan analisis regresi linear berganda. Penelitian yang dilakukan hal ini didasarkan pada instrumen skala pengukuran Likert dengan rentang 1 sampai 5, yang mana mencerminkan tingkat persetujuan rentang skala penilaian dari sangat tidak setuju (1) sampai sangat setuju (5). Salah satu contoh pertanyaan *POS* adalah “Organisasi bersedia memberikan bantuannya untuk mendukung saya dalam melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.” (Eisenberger *et al.*, 2020), untuk lingkungan kerja fisik adalah “Peralatan yang saya gunakan nyaman, dapat disesuaikan dengan mudah, dan fleksibel untuk diatur ulang atau ditata” (Samson *et al.*, 2015), sementara itu untuk budaya organisasi “Mayoritas pegawai dalam organisasi ini terlibat pada tahap pengambilan keputusan yang menjadi fokus kepedulian mereka.” (Denison & Mishra, 1995), dan untuk kinerja pegawai ialah “Saya mampu merencanakan pekerjaan dengan efektif untuk menyelesaikannya tepat waktu” (Koopmans *et al.*, 2014).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reabilitas

Untuk validitas diukur melalui uji signifikansi melalui perbandingan nilai r hitung berdasarkan nilai rtabel. Menggunakan degree of freedom ($df = \text{jumlah sampel} - n - 2$), dengan $df = 100 - 2$, sehingga $df = 98$ dan signifikansi dengan alpha (α) sebesar 5% (0.05) maka hasil yang didapatkan untuk rtabel adalah sebesar 0.1654. Pada masing-masing butir pernyataan yang dapat ditemukan pada kolom *corrected item-total correlation*. Jika nilai r hitung menunjukkan angka yang lebih besar dibandingkan dengan rtabel, dinyatakan butir pernyataan tersebut dinyatakan valid. Analisis menghasilkan r-hitung *POS* (0.383-0.569), lingkungan kerja fisik (0.156-0.465), budaya organisasi (0.329-0.561), dan kinerja pegawai (0.374-0.481) artinya semua item dinyatakan valid karena > 0.1654 . Uji reabilitas dilihat melalui koefisien Cronbach's Alpha yang lebih tinggi dari dibandingkan 0.60. Didapatkan nilai Cronbach's Alpha *POS* (0.802), lingkungan kerja fisik (0.569), budaya organisasi (0.733), dan kinerja pegawai (0.723) > 0.60 atau instrumen dinyatakan reliabel.

Karakteristik Responden

Karakteristik responden ditunjukkan dalam Tabel 1, yang menunjukkan bahwa total responden mencapai 100 pegawai, terdiri atas 46 (46%) laki-laki dan 54 (54%) perempuan. Mayoritas pegawai berada dalam rentang usia 20-30 tahun, dengan jumlah 56 orang (56%). Kehadiran banyak pegawai muda dalam kelompok usia ini menunjukkan bahwa mereka memiliki kecakapan dan energi yang lebih sehat dibandingkan dengan pegawai yang lebih tua, sehingga dapat menjadi faktor pendorong dalam peningkatan produktivitas. Pegawai muda ini cenderung dapat membantu rekan kerja yang memiliki tanggung jawab lebih berat, sesuai dengan variabel kinerja pegawai. Selain itu, berdasarkan kategori pendidikan terakhir, sebanyak 53 orang (53%) berpendidikan S1 mendominasi, yang menandakan tingkat pendidikan yang relatif tinggi di kalangan responden dan berpotensi berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Tabel 1. Karakteristik Responden

Kategori		Total	Persentase
Jenis-jenis Kelamin	L	46	46.0
	P	54	54.0
Usia	20-30 th	56	56.0
	31-40 th	33	33.0
	41-50 th	9	9.0
	>50 th	2	2.0
Pendidikan	SMA/Sederajat	30	30.0
	Diploma	16	16.0
	S-1	53	53.0
	Pascasarjana (S-2/S-3)	1	1.0

Sumber: Data primer 2024 yang diolah.

Deskripsi Variabel Penelitian

Deskripsi mengenai variabel penelitian ini mencakup analisis rata-rata nilai dari setiap variabel bebas (*POS*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi) dan variabel terikat (kinerja pegawai) yang ditampilkan dalam Tabel 3. Sebagaimana ditunjukkan pada Tabel 3, dapat diketahui bahwasanya tanggapan 100 responden terhadap variabel *POS* memiliki rata-rata sebesar 41.93, artinya bahwa *POS* menyatakan bahwa responden merasakan dukungan organisasi dengan positif. Skor rata-rata yang tercatat pada variabel lingkungan kerja fisik yaitu 20.89, ini menandakan dimana lingkungan kerja fisik yang dirasakan responden ketika bekerja dalam kategori baik dan nyaman. Variabel budaya organisasi memiliki rata-rata sebesar 32.81 yang artinya budaya organisasi yang dirasakan oleh responden memiliki lingkungan yang baik. Variabel kinerja pegawai menampilkan rata-rata yang tercatat sebesar 29.84, hal ini mengarah pada tercapainya hasil kerja yang baik.

Tabel 2. Deskripsi variabel

Variabel	Rata-rata
<i>POS</i>	4.19
Lingkungan kerja fisik	4.17
Budaya organisasi	4.10
Kinerja pegawai	4.26

Sumber: data primer 2024 yang diolah.

Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik (Tabel 2) menghasilkan temuan yang menyatakan tidak terdeteksi adanya heteroskedastisitas, yang dibuktikan dengan hasil uji *Spearman's Rho* dimana nilai Asymp. Sig. berada di atas 0.05. Selain itu, pengujian terhadap normalitas juga terpenuhi, berdasarkan pengujian Kolmogorov-Smirnov yang menghasilkan nilai Asymp. Sig. lebih besar dari 0.05. Pengujian multikolinearitas membuktikan bahwa tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam model regresi karena nilai tolerance lebih tinggi daripada 0.10 dengan nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* berada di bawah 10.

Tabel 3. Hasil Uji Asumsi Klasik

Ind.	Dep.	Multicollinearity		Spearman's Rho Test	Klomogorov- Smirnov Test
		Tol	VIF	Sig.	Asymp. sig
POS		0.483	2.071	0.177	
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	0.817	1.224	0.261	0.162
Budaya Organisasi		0.427	2.340	0.475	

Sumber: Data primer 2024 yang diolah.

Pengujian Hipotesis dan Pembahasan

Variabel yang memberikan dampak paling memengaruhi secara signifikan kinerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul adalah *POS*, pengaruh ini terjadi karena pegawai merasa didukung oleh organisasi dalam menjalankan tugas mereka. Oleh karena itu, berdasarkan nilai yang diperoleh dari Adjusted R Square adalah 0.375, ini berpengaruh secara signifikan terhadap performa pegawai secara positif. Nilai terendah pada variabel kinerja pegawai terdapat pada item pertanyaan “Saya mampu memprioritaskan masalah utama di lingkungan kerja” (rerata = 4.02) serta nilai tertinggi jawaban responden pada item kinerja pegawai dengan pertanyaan “Saya berhasil mengatur pekerjaan saya dengan efisien untuk menyelesaikannya tepat waktu.” (rerata = 4.43).

Tabel 4. Hasil Regresi Linear Berganda

Ind.	Dep.	Unst. Coef.		t	Sig.	Adj. R ²
		B	Std. Err.			
POS		0.359	0.077	4.650	0.000	
Lingkungan Kerja	Kinerja Pegawai	-0.063	0.109	-0.571	0.569	0.375
Budaya Organisasi		0.115	0.099	1.168	0.246	

Sumber: Data primer 2024 yang diolah.

Hasil uji H1 yang tercantum dalam Tabel 4 menunjukkan bahwa *POS* memperoleh Nilai-t (4.650) dengan probabilitas $0.000 < 0.05$, ini memiliki arti bahwa hipotesis 1 (H1) hasil penelitian mendukung pernyataan bahwa *POS* memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Capaian penelitian ini mengungkapkan dukungan terhadap terdahulu (Efendi *et al.*, 2022) yang menunjukkan bahwa *POS* memengaruhi kinerja pegawai. Nilai tertinggi yang diberikan oleh responden pada item *POS* yaitu “Organisasi begitu memperhatikan tujuan dan prinsip-prinsip saya” (rerata = 4.36) serta jawaban terendah dengan nilai (rerata 4.08) yaitu “Organisasi sangat peduli dengan kesejahteraan saya”. Pegawai yang merasakan tujuan dan nilai-nilainya diperhatikan oleh organisasi maka akan berdampak pada kinerjanya yang semakin meningkat.

Pengujian H2 menghasilkan nilai-t yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (-.050) bernilai probabilitas $-0.571 > 0.05$, membuktikan bahwa H2 yang menyatakan lingkungan kerja fisik tidak didukung. Hasil ini mengkonfirmasi temuan riset terdahulu (Basid & Heriza, 2022) bahwa tidak ditemukan pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dengan kinerja pegawai. Jawaban responden tertinggi untuk lingkungan kerja fisik terdapat dalam pertanyaan “Peralatan yang saya gunakan nyaman, dapat disesuaikan dengan mudah, fleksibel, dan mudah diatur ulang atau ditata.” dengan (rerata 4.32) dan jawaban responden terendah dengan pertanyaan “Suhu di ruangan atau kantor tempat saya bekerja telah sesuai” dengan (rerata 4.06). Hal ini menunjukkan

meskipun kondisi fisik seperti peralatan sudah dirasakan positif, masih ada aspek lingkungan kerja, seperti pengaturan suhu yang belum optimal sesuai dengan harapan para pegawai.

Hasil pengujian terhadap H3 menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki nilai-t (0.142) dengan probabilitas $1.168 > 0.005$ yang menyatakan bahwa H3 tidak didukung. Hasil temuan ini mengkonfirmasi temuan terdahulu (Saharuddin *et al.*, 2022) dimana penelitian mereka juga menarik kesimpulan budaya organisasi menunjukkan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Jawaban responden memiliki nilai tertinggi pada variabel budaya organisasi terdapat dalam pertanyaan “Terdapat visi bersama mengenai arah dan tujuan organisasi ini di masa depan.” (rerata 4.37) dan jawaban terendah dari variabel budaya organisasi pada pertanyaan “Kritik dan saran pengguna sering kali berdampak terhadap perubahan yang berlangsung di organisasi ini” (rerata 3.78). Hal ini mengarah pada kesimpulan bahwa meskipun ada visi bersama dalam organisasi, respons terhadap masukan pengguna belum menjadi prioritas utama dalam perubahan internal.

Berdasarkan tabel diatas, variabel yang paling memengaruhi kinerja pegawai Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul adalah *POS*, diikuti oleh lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi. Ini menunjukkan bahwa peran organisasi yang dirasakan mempunyai peran yang memiliki peran besar dalam mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Ketika *POS* ini terpenuhi, kinerja pegawai pun menjadi lebih optimal. Sementara itu, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi perlu mendapatkan perhatian lebih dari organisasi, karena keduanya belum sepenuhnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi memperlihatkan 37.5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh *POS*, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, sisanya 62.5% dijelaskan oleh faktor yang tidak diteliti yang memberi kesempatan peneliti selanjutnya menganalisis antecedent lainnya.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

1. *Perceived Organizational Support* terbukti berpengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Saran

Untuk peneliti selanjutnya, disarankan untuk menambahkan variabel lain serta memperluas cakupan objek penelitian sehingga tidak hanya terbatas pada instansi pemerintahan, tetapi juga mencakup perusahaan non-pemerintahan.

Dengan memperhatikan penemuan ini, diharapkan kepada Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul dapat mengambil tindakan strategis atau sesuai untuk meningkatkan lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi di lingkungan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Alkasim, M. A., & Prahara, S. A. (2019). Perceived Organizational Support dengan Employee Engagement pada Karyawan. *Psikoislamedia Jurnal Psikologi*, 4, 185–194. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.22373/psikoislamedia.v4i2.5169>
- Alshaabani, A., Farheen, N., Magda, R., & Rudnák, I. (2021). Impact of Perceived Organizational Support on OCB in the Time of covid-19 Pandemic in Hungary: Employee Engagement and Affective Commitment as Mediators. *Sustainability (Switzerland)*, 13(14), 1–21. <https://doi.org/10.3390/su13147800>

- Amelia, A., Manurung, K. A., & Purnomo, D. B. (2022). Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia Dalam Organisasi. *Mimbar Kampus: Jurnal Pendidikan Dan Agama Islam*, 21(2), 128–138. <https://doi.org/10.47467/mk.v21i2.935>
- Bahmid, B. Z., & Purnama, N. I. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Non Finansial, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera Medan. *Niagaawan*, 12(3), 171–183. <https://doi.org/10.24114/niaga.v12i3.50009>
- Basid, R. A., & Heriza, K. G. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank KB Bukopin Tbk. Kantor Pusat Selama Masa Pandemi Covid-19. *Ekonomi, Keuangan, Investasi Dan Syariah (EKUITAS)*, 3(3), 420–428. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v3i3.1138>
- Denison, D., & Mishra, A. K. (1995). Toward a Theory of Organizational Culture and Effectiveness. *Institute for Operations Research and the Management Sciences*, 6(2), 204–223. <https://doi.org/10.1287/orsc.6.2.204>
- Diana, S., & Frianto, A. (2021). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Employee Engagement terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 9(3), 1205–1213. <https://doi.org/10.26740/jim.v9n3.p1205-1213>
- Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Admistrasi Dan Pelayanan Publik*, VII(1), 1–9. <https://doi.org/10.37606/publik.v7i1.114>
- Efendi, M. J., Waluyo, S. E. Y., Sholeh, R., Huda, K., & Permatasari, O. (2022). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Perceived Organizational Support Terhadap Kinerja Karyawan. *CERMIN: Jurnal Penelitian*, 6(2), 521–533. https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v6i2.2424
- Eisenberger, R., Shanock, L. R., & Wen, X. (2020). Perceived Organizational Support: Why Caring about Employees Counts. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 7, 101–124. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012119-044917>
- Fauzan, A., & Susanti, D. N. (2019). *Perceived Organizational Support Pengaruh Perceived Organizational Support, Kecerdasan Emosional dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Mexolie Hotel Kebumen)*. Thesis pada Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Putra Bangsa.
- Friadi, Lukito, H., & Huda, K. (2023). Pengaruh Struktural Empowerment, Perceived Organizational Support dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Java Furniture Ngoro Mojokerto. *Cermin : Jurnal Penelitian Pengaruh*, 7, 306–317. https://doi.org/https://doi.org/10.36841/cermin_unars.v7i1.3142
- Google. (2024). *Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bantul*. GoogleMaps.
- Hutagalung, B. A. (2022). Analisa Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Kompetensi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja (Penelitian Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 3(1), 201–210. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v3i1.866>
- Jayen, F., Kadir, A., Melania, Amrulloh, R., & Erwinda, U. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Jhonlin Marine Trans di Tanah Bumbu. *Jurnal Aplikasi Pelayaran Dan Kepelabuhanan*, 14(1), 48–62. <https://doi.org/10.30649/japk.v14i1.103>
- Koopmans, L., Bernaards, C. M., Hildebrandt, V. H., van Buuren, S., van der Beek, A. J., & de Vet, H. C. W. (2014). Improving the Individual Work Performance

- Questionnaire Using Rasch Analysis. *Journal of Applied Measurement*, 15(2), 160–175. <https://doi.org/10.1136/oemed-2013-101717.51>
- Kurniawan, H. (2022). Literature Review: Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi dan Motivasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 3(4), 426–441. <https://doi.org/https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i4>
- Kurniawan, I. S., & Purwanto, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 2(3), 883–889. <https://doi.org/10.55606/optimal.v2i3.503>
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 28–35. <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Liana, Y. (2020). Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Komitmen. *Manajerial*, 7(01), 86–100. <https://doi.org/10.30587/manajerial.v7i01.1311>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). Analisis Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Semangat Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 444–462. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.598>
- Maduningtias, L., Narimawati, U., Affandi, A., Priadana, S., & Erlangga, H. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Indomarco Pristama Kebayoran Lama. *JIIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 5(4), 1206–1213. <https://doi.org/10.54371/jiip.v5i4.547>
- Mahardika, R., Hamid, D., & Ruhana, I. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja (survei Karyawan Pada PT. Axa Financial Indonesia Sales Office Malang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(2), 1–10.
- Meilani, T., & Muttaqin, R. (2024). Pengaruh Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Murni Konstruksi Indonesia Palu. *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM*, 5(1), 32–49. <https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v5i1.1694>
- Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan dan Motivasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis (JRMB)*, 4(1), 119–126. <https://doi.org/10.36226/jrmb.v4i1.246>
- Neysyah, S. N., Suwanto, H., & Kumalasari, F. (2023). Pengaruh Perceived Organizational Support dan Job Insecurity terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Damai Jaya Lestari Kec. Polinggona Kab. Kolaka). *Jurnal Akuntansi Keuangan Dan Bisnis*, 01(02), 213–221. <https://doi.org/https://doi.org/10.47233/jakbs.v1i2.138>
- Oktariani, E., Afriyani, F., & Emilda. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Ekonomi*, 3(1), 203–212. <https://doi.org/10.55122/blogchain.v3i1.552>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Padang. *Jurnal Economina*, 2(2), 993–1005. <https://doi.org/https://doi.org/10.55681/economina.v2i4.492>
- Putra, I. K. A. T., & Surya, I. B. K. (2023). Peran Motivasi Kerja Dalam Memediasi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 12(5), 481–501. <https://doi.org/10.24843/ejmunud.2023.v12.i05.p03>
- Rahmayani, W. E., & Wikaningrum, T. (2022). Analisis Perceived Organizational Support, Dukungan Atasan Dan Work Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Selama Masa

- Pandemi Covid-19. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 23(2), 1–15. <https://doi.org/10.30659/ekobis.23.2.71-85>
- Rastana, I. M. S., Mahayasa, I. G. A., & Premayani, N. W. W. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah di Kabupaten Tabanan. *Jurnal PLANS: Penelitian Ilmu Manajemen Dan Bisnis*, 11(1), 834–843. <https://doi.org/10.24114/plans.v11i1.9598>
- Saefullah, M., & Basrowi, B. (2022). Dampak Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Dan Kepuasan Karyawan Bagian Produksi. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 15(2), 481–491. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2.183>
- Saharuddin, Amang, B., & Husain, A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Biro Sumber Daya Manusia POLDA Sulsel. *Jurnal Ekonomika*, 6(2), 210–230. <http://journal.ildikti9.id/Ekonomika>
- Samson, G. N., Waiganjo, M., & Koima, J. (2015). Effect of Workplace Environment on the Performance of Commercial Banks Employees in Nakuru Town. *International Journal of Managerial Studies and Research (IJMSR)*, 3(12), 76–89. www.arcjournals.org
- Saputri, G., & Susanti, R. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating. *Journal of Economics and Business UBS*, 12(4), 2516–2531. <https://doi.org/https://doi.org/10.52644/joeb.v12i4.480>
- Syam, S. (2020). Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(2), 128–152. <https://doi.org/https://doi.org/10.26618/profitability.v4i2.3781>
- Wangi, V. K. N., Bahiroh, E., & Imron, A. (2020). Dampak Kesehatan dan Keselamatan Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 7(1), 40–50. <https://doi.org/10.33096/jmb.v7i1.532>
- Widodo, D. S., & Yandi, A. (2022). Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 1–14. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1.1>
- Zurriyati, Z., Nastasia, K., & Okfrima, R. (2020). Hubungan antara Perceived Organizational Support dengan Kinerja Karyawan Bidang Produksi di PT Batanghari Barisan Padang. *Psyche 165 Journal*, 13(2), 190–196. <https://doi.org/10.35134/jpsy165.v13i2.68>