

# **Pengaruh Lingkungan Kerja, *Employee Engagement*, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Rr Budi Hariani<sup>1</sup>, Joko Suyono<sup>2</sup>, Amrun Rosyid<sup>3</sup>, Bambang Eko Purjoko Thabes<sup>4</sup>,  
Damarsari Ratnasahara Elisabeth<sup>5</sup>

<sup>1,2,3,4</sup> Universitas Narotama Surabaya, Indonesia

<sup>5</sup> Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardika, Surabaya, Indonesia

Korespondensi: [joko.suyono@narotama.ac.id](mailto:joko.suyono@narotama.ac.id)

Doi: 10.29138/jkis.v4i2.120

## **Abstrak**

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, employee engagement, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif dengan teknik kuantitatif. Subjek penelitian meliputi seluruh pegawai di Kecamatan Rungkut, yang berjumlah 56 orang. Jumlah populasi yang kurang dari 100 responden, sehingga sampel diambil dengan teknik total sampling (sampel jenuh), yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert, kemudian dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Temuan penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, employee engagement, dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara parsial maupun secara simultan.

**Kata kunci:** lingkungan, employee engagement, budaya, kinerja.

## **1. PENDAHULUAN**

Kinerja pegawai merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pelayanan publik di tingkat kecamatan. Kinerja yang baik mencerminkan sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif, efisien, serta sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Dalam konteks pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya berpengaruh terhadap pencapaian target organisasi, tetapi juga terhadap tingkat kepuasan masyarakat sebagai penerima layanan. Semakin tinggi kualitas kinerja pegawai, maka semakin besar pula peluang terciptanya pelayanan publik yang responsif dan profesional.

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator utama keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam sektor publik, kinerja pegawai memiliki peran strategis karena berkaitan langsung dengan kualitas pelayanan kepada masyarakat dan efektivitas penyelenggaraan pemerintahan. Organisasi pemerintah dituntut untuk mampu meningkatkan produktivitas, akuntabilitas, dan profesionalisme aparatur dalam menghadapi dinamika lingkungan yang terus berkembang. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus penting dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik.

Berbagai faktor memengaruhi kinerja pegawai, baik yang bersifat internal maupun eksternal. Salah satu faktor eksternal yang berperan penting adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif, aman, dan nyaman dapat mendorong pegawai bekerja secara optimal serta meningkatkan semangat dan produktivitas kerja. Penelitian dalam lima tahun terakhir menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai (Firmansyah & Nugraha, 2024). Lingkungan kerja yang baik

mencakup aspek fisik maupun nonfisik, termasuk hubungan antarpegawai dan dukungan pimpinan.

Selain lingkungan kerja, employee engagement juga menjadi faktor penting dalam menentukan kinerja. Employee engagement menggambarkan tingkat keterikatan emosional dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat engagement tinggi cenderung menunjukkan dedikasi, semangat, dan keterlibatan aktif dalam pekerjaan (Rahmawati & Prasetyo, 2023). Dalam konteks organisasi publik, engagement menjadi kunci untuk membangun loyalitas dan tanggung jawab terhadap pelayanan masyarakat.

Faktor lain yang tidak kalah penting adalah budaya organisasi. Budaya organisasi mencerminkan nilai, norma, dan keyakinan yang dianut bersama oleh anggota organisasi. Budaya yang kuat mampu membentuk perilaku kerja yang konsisten, meningkatkan koordinasi, serta memperkuat identitas organisasi (Hidayat & Santoso, 2021). Dalam lingkungan pemerintahan kecamatan, budaya organisasi berperan dalam membangun integritas, disiplin, dan orientasi pelayanan publik.

Beberapa penelitian empiris telah membuktikan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, antara lain berupa lingkungan kerja (Pratama dan Wismar'ain, 2018; Prilian dkk., 2014; Rorong, 2016, Tanjung, 2018, dan Sari, dkk., 2021), employee engagement (Handoyo dan Setiawan, 2017; Wicaksono, 2019; Suchahyowati dan Hendrawan, 2020; Astuti dan Suwandi, 2022; Aiyub, dkk, 2021) dan budaya organisasi (Wiyanto dan Idrus, 2021; Dewi dkk, 2021; Deccasari, 2019, Sugiono, 2021, Isa, dkk., 2016). Akan tetapi masih terdapat kesenjangan penelitian (research gap) dari beberapa penelitian sebelumnya, yaitu Kurniawan dan Rimas (2021) membuktikan lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Rahmadalena dan Asmanita (2020) membuktikan bahwa employee engagement tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, Ardiyansah dan Mon (2023) membuktikan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Mengingat masih adanya gap penelitian seperti disebutkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan dengan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja, employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai baik secara parsial maupun secara simultan.

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi. Kinerja pegawai mencerminkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Apabila pegawai mampu bekerja secara efektif, efisien, dan produktif, maka tujuan organisasi akan lebih mudah tercapai. Sebaliknya, apabila kinerja pegawai rendah, maka berbagai program dan kegiatan organisasi berpotensi mengalami hambatan, sehingga berdampak pada menurunnya kualitas pelayanan maupun pencapaian target organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga berperan penting dalam meningkatkan kualitas pelayanan dan citra organisasi di mata masyarakat maupun pihak-pihak yang berkepentingan. Pegawai yang memiliki kinerja baik akan mampu memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan profesional. Hal ini akan meningkatkan tingkat kepuasan masyarakat atau pelanggan terhadap layanan yang diberikan oleh organisasi. Dalam organisasi sektor publik, kinerja pegawai yang tinggi sangat dibutuhkan agar pelayanan kepada masyarakat dapat berjalan secara optimal dan memenuhi harapan publik. Lebih lanjut, kinerja pegawai juga menjadi dasar dalam proses pengambilan keputusan manajerial, seperti penilaian prestasi kerja, pemberian penghargaan, promosi jabatan, serta pengembangan sumber daya manusia. Organisasi yang mampu mengelola dan meningkatkan kinerja pegawainya secara baik akan memiliki keunggulan kompetitif serta mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan lingkungan. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai harus menjadi perhatian utama organisasi melalui berbagai upaya seperti peningkatan kompetensi, motivasi kerja, kepemimpinan yang efektif, serta penciptaan lingkungan kerja yang kondusif.

Mangkunegara (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugasnya.

Dengan demikian, kinerja tidak hanya dilihat dari seberapa banyak pekerjaan yang diselesaikan, tetapi juga seberapa baik mutu pekerjaan tersebut.

Menurut Dessler (2015), kinerja atau prestasi kerja pegawai adalah tingkat pencapaian yang diharapkan dari seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi ini menekankan bahwa setiap pegawai memiliki standar kinerja tertentu yang menjadi ukuran keberhasilan dalam bekerja.

Sejalan dengan hal tersebut, Mathis dan Jackson (2019) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya merupakan apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Artinya, kinerja dapat mencerminkan kontribusi positif maupun negatif seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Rivai (2018) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai perilaku nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai bentuk prestasi kerja sesuai dengan peran yang diembannya dalam perusahaan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja bukan hanya sekadar hasil, tetapi juga mencakup perilaku kerja sehari-hari yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Sementara itu, Gibson dkk. (2019) menyatakan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu ukuran yang digunakan untuk membandingkan hasil pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Definisi ini menekankan pentingnya kinerja sebagai indikator dalam menilai sejauh mana pegawai mampu memenuhi harapan dan standar organisasi.

Berdasarkan pandangan Dessler (2015), Mathis dan Jackson (2019), Rivai (2018), Mangkunegara (2018), serta Gibson dkk. (2019), dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, yang ditunjukkan melalui perilaku nyata serta menjadi ukuran keberhasilan dalam memenuhi standar dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, kinerja tidak hanya menggambarkan apa yang dihasilkan seorang pegawai, tetapi juga mencerminkan bagaimana proses pelaksanaan pekerjaan tersebut dijalankan sesuai dengan harapan organisasi.

Lingkungan kerja memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi karena lingkungan kerja yang baik dapat menciptakan suasana kerja yang nyaman, aman, dan kondusif bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Kondisi lingkungan kerja yang mendukung, baik dari aspek fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, serta tata ruang yang tertata dengan baik, maupun dari aspek nonfisik seperti hubungan kerja yang harmonis, komunikasi yang efektif, dan dukungan dari pimpinan, dapat meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kepuasan pegawai dalam bekerja. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menimbulkan rasa tidak nyaman, menurunkan konsentrasi kerja, bahkan memicu konflik antarpegawai yang pada akhirnya berdampak pada menurunnya kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Oleh karena itu, organisasi perlu memberikan perhatian yang serius terhadap penciptaan dan pengelolaan lingkungan kerja yang baik agar pegawai dapat bekerja secara optimal sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Menurut Farizki (2017), lingkungan kerja merupakan kesesuaian kondisi lingkungan tempat pegawai melaksanakan pekerjaannya, yang dapat dilihat dari bagaimana pegawai memanfaatkan waktu kerja untuk menyelesaikan beban tugas yang diberikan. Dalam hal ini, kondisi lingkungan kerja memiliki peranan penting dalam mempengaruhi kecepatan dan kualitas penyelesaian pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik, nyaman, dan mendukung akan membantu pegawai bekerja lebih fokus, efektif, serta mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Sebaliknya, lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menyebabkan pegawai merasa tidak nyaman, mudah lelah, dan kurang berkonsentrasi sehingga proses penyelesaian pekerjaan menjadi lebih lambat. Oleh karena itu, organisasi yang mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan positif akan memperoleh dampak yang positif pula, baik dalam bentuk peningkatan produktivitas kerja pegawai maupun tercapainya tujuan organisasi secara lebih optimal.

Selanjutnya, menurut Ferawati (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang diberikan oleh organisasi. Lingkungan kerja tersebut tidak hanya berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja,

tetapi juga mencakup kondisi sosial dan psikologis yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja. Hubungan kerja yang harmonis antara sesama rekan kerja maupun dengan atasan, suasana kerja yang nyaman, serta adanya dukungan dari organisasi akan menciptakan rasa aman dan motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan lebih baik. Dengan demikian, semakin baik kondisi lingkungan kerja yang dirasakan oleh pegawai, maka semakin tinggi pula semangat dan kinerja yang dapat dihasilkan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya.

Sejalan dengan pendapat tersebut, Nitisemito (2019) menyatakan bahwa lingkungan kerja mencakup seluruh faktor yang berada di sekitar pegawai yang berpotensi mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan. Faktor-faktor tersebut dapat berupa kondisi fisik lingkungan kerja, seperti pencahayaan ruangan, suhu udara, kebersihan tempat kerja, maupun kelengkapan fasilitas kerja yang tersedia. Selain itu, faktor nonfisik seperti hubungan interpersonal, komunikasi dalam organisasi, serta budaya kerja juga turut mempengaruhi kenyamanan dan kinerja pegawai. Sementara itu, Stephen P. Robbins (2018) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari faktor-faktor konkret maupun abstrak yang mengelilingi pekerjaan seseorang dan mempengaruhi suasana di mana pekerjaan tersebut dilakukan. Faktor konkret meliputi kondisi fisik tempat kerja, sedangkan faktor abstrak mencakup suasana psikologis dan sosial yang terbentuk dalam lingkungan organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan kondisi yang berada di sekitar pegawai, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik, yang dapat mempengaruhi semangat kerja, kenyamanan, serta produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Aspek fisik lingkungan kerja meliputi pencahayaan ruangan, kondisi akustik, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, suhu ruangan, serta tata letak peralatan kerja yang ergonomis. Sementara itu, aspek nonfisik mencakup hubungan kerja antarpegawai, gaya kepemimpinan, komunikasi organisasi, serta suasana kerja yang mendukung terciptanya kerja sama yang baik. Apabila seluruh aspek tersebut dikelola dengan baik oleh organisasi, maka lingkungan kerja yang tercipta akan mampu mengurangi kejenuhan dan kelelahan pegawai, meningkatkan motivasi kerja, serta mendukung tercapainya kinerja yang optimal. Dengan demikian, lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh organisasi dalam upaya meningkatkan efektivitas kerja dan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian terdahulu tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian, dkk (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), dan Sari, dkk (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Employee engagement memiliki peranan yang sangat penting bagi keberhasilan suatu organisasi karena mencerminkan tingkat keterikatan emosional, komitmen, serta keterlibatan pegawai terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja. Pegawai yang memiliki tingkat employee engagement yang tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih besar, loyalitas yang kuat, serta kesediaan untuk memberikan kontribusi terbaik bagi organisasi. Kondisi ini akan mendorong peningkatan produktivitas, kualitas kerja, serta efektivitas dalam pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, employee engagement juga dapat menciptakan hubungan kerja yang lebih harmonis, meningkatkan kepuasan kerja, serta mengurangi tingkat absensi dan turnover pegawai. Sebaliknya, rendahnya tingkat keterikatan pegawai terhadap organisasi dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, kurangnya rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan, serta rendahnya kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara employee engagement melalui kepemimpinan yang baik, komunikasi yang efektif, pemberian penghargaan yang adil, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung agar pegawai merasa dihargai dan termotivasi untuk berkontribusi secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi.

Menurut Wilmar B. Schaufeli dkk. (2002), *employee engagement* didefinisikan sebagai perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Perasaan positif tersebut tercermin dari kesediaan karyawan untuk mencurahkan kemampuan, energi, serta perhatian mereka secara penuh dalam melaksanakan tugas pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi akan menunjukkan perilaku kerja yang mencerminkan rasa memiliki terhadap pekerjaan, fokus yang tinggi dalam menyelesaikan tugas, intensitas kerja yang optimal, serta antusiasme yang kuat dalam menjalankan tanggung jawabnya. Kondisi ini muncul karena karyawan yang terlibat secara penuh dalam pekerjaannya biasanya memiliki keyakinan terhadap kemampuan diri sendiri, serta memiliki pandangan yang positif terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja.

Schaufeli dkk. (2002) menjelaskan bahwa *employee engagement* dapat dilihat melalui tiga dimensi utama, yaitu *vigor*, *dedication*, dan *absorption*. Dimensi *vigor* menggambarkan tingkat energi dan ketahanan mental yang tinggi ketika karyawan bekerja, sehingga mereka mampu menghadapi berbagai tantangan pekerjaan tanpa mudah merasa lelah atau menyerah. Dimensi *dedication* menunjukkan adanya keterlibatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan, yang tercermin dari rasa bangga, antusiasme, serta komitmen tinggi terhadap tugas yang dikerjakan. Sementara itu, dimensi *absorption* menggambarkan kondisi di mana karyawan merasa sangat tenggelam atau asyik dalam pekerjaannya, sehingga mereka dapat bekerja dengan penuh konsentrasi dan bahkan merasa sulit untuk melepaskan diri dari pekerjaan tersebut. Ketiga dimensi tersebut mencerminkan kondisi motivasi kerja yang positif yang mendorong karyawan untuk memberikan kinerja terbaik bagi organisasi.

Selain itu, menurut Macey dkk. (2009), *employee engagement* merupakan bentuk kesadaran dan keterlibatan karyawan terhadap tujuan organisasi yang diwujudkan melalui berbagai perilaku positif dalam bekerja. Perilaku tersebut antara lain berupa inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan, kemampuan beradaptasi terhadap perubahan, kesungguhan dalam bekerja, serta ketekunan dalam menghadapi berbagai tantangan pekerjaan. Dengan kata lain, *employee engagement* mencerminkan adanya komitmen emosional yang kuat dari karyawan terhadap organisasi dan tujuan yang ingin dicapai oleh organisasi tersebut. Karyawan yang memiliki tingkat keterikatan yang tinggi tidak hanya bekerja untuk mendapatkan gaji atau promosi jabatan semata, tetapi juga memiliki dorongan intrinsik untuk berkontribusi secara maksimal demi keberhasilan organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa *employee engagement* merujuk pada tingkat keterlibatan individu, kepuasan kerja, serta antusiasme karyawan terhadap pekerjaan yang mereka lakukan. Karyawan yang memiliki tingkat keterlibatan yang tinggi biasanya akan menunjukkan rasa tanggung jawab yang lebih besar terhadap pekerjaannya, memiliki hubungan kerja yang baik dengan rekan kerja, serta menunjukkan kesediaan untuk memberikan usaha tambahan demi keberhasilan pekerjaan. Untuk memahami tingkat *employee engagement* dalam organisasi, beberapa aspek dapat diperhatikan, seperti apakah karyawan memiliki akses terhadap sumber daya yang memadai untuk menyelesaikan pekerjaannya, apakah mereka memiliki kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan baru, apakah pekerjaan yang mereka lakukan memiliki makna dan arti penting, serta bagaimana kualitas interaksi dan hubungan kerja yang terjalin di dalam organisasi.

Berdasarkan berbagai pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa *employee engagement* merupakan sikap positif yang dimiliki oleh karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi tempat mereka bekerja, yang tercermin melalui tingkat keterlibatan, komitmen, semangat, tanggung jawab, serta fokus yang tinggi dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang memiliki tingkat *employee engagement* yang tinggi cenderung bersedia memberikan kontribusi yang melebihi harapan organisasi karena mereka merasa memiliki keterikatan emosional yang kuat terhadap pekerjaan dan tujuan organisasi. Selain itu, tingkat keterlibatan individu, kepuasan kerja, serta antusiasme terhadap pekerjaan juga menjadi indikator penting dalam menilai tingkat *employee engagement* karyawan. Oleh karena itu, dalam penelitian ini konsep *employee engagement* yang digunakan mengacu pada pandangan para ahli tersebut,

yang menekankan pentingnya keterlibatan emosional, motivasi positif, serta komitmen karyawan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Penelitian tentang employee engagement terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu, diantaranya oleh Handoyo dan Setiawan, (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), Aiyub, dkk (2021). Hasil penelitian ini membuktikan bahwa employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut:

H2: Employee engagement berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Budaya organisasi memiliki peranan yang sangat penting bagi keberlangsungan dan keberhasilan suatu organisasi karena budaya organisasi berfungsi sebagai pedoman nilai, norma, dan cara berperilaku bagi seluruh anggota organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan kesamaan persepsi di antara pegawai mengenai bagaimana pekerjaan harus dilakukan, bagaimana mereka berinteraksi satu sama lain, serta bagaimana mereka berkontribusi dalam mencapai tujuan organisasi. Selain itu, budaya organisasi juga dapat meningkatkan rasa kebersamaan, loyalitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi, sehingga mendorong terciptanya kerja sama yang baik serta meningkatkan kinerja individu maupun kinerja organisasi secara keseluruhan. Sebaliknya, apabila budaya organisasi tidak terbentuk dengan baik, maka dapat menimbulkan ketidakjelasan nilai dan aturan kerja yang berpotensi memicu konflik, menurunkan semangat kerja, serta menghambat pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, organisasi perlu membangun dan memelihara budaya organisasi yang positif agar tercipta lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan mampu mendukung keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

Menurut Dessler (2015), budaya organisasi dapat dipahami sebagai suatu proses pembelajaran yang mengajarkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya secara efektif. Proses tersebut tidak hanya mencakup penguasaan kemampuan teknis yang berkaitan langsung dengan pekerjaan, tetapi juga melibatkan pembentukan sikap, perilaku, serta cara kerja yang selaras dengan nilai-nilai yang dianut oleh organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi berperan sebagai mekanisme pembelajaran yang membantu karyawan menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan dan lingkungan kerja, sehingga mereka mampu menjalankan tugas secara lebih terarah, efektif, dan sesuai dengan standar organisasi.

Selanjutnya, Mondy (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu proses pembelajaran yang dirancang secara sengaja oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Definisi ini menekankan bahwa budaya organisasi tidak hanya terbentuk secara alami melalui kebiasaan-kebiasaan yang berkembang dalam organisasi, tetapi juga dapat dibangun secara sistematis melalui kebijakan, aturan, serta praktik manajerial yang bertujuan membentuk perilaku kerja yang sesuai dengan nilai dan standar organisasi. Dengan kata lain, budaya organisasi merupakan suatu upaya terencana yang dilakukan oleh manajemen untuk menanamkan nilai, sikap, dan perilaku kerja yang mendukung tercapainya tujuan organisasi.

Sejalan dengan pandangan tersebut, Mangkunegara (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu proses yang mengajarkan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja kepada karyawan agar mereka menjadi lebih terampil, profesional, dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam hal ini, budaya organisasi berfungsi sebagai sarana pengembangan kompetensi yang berkelanjutan, sehingga karyawan tidak hanya bekerja berdasarkan rutinitas, tetapi juga terus meningkatkan kemampuan dan kualitas kerjanya. Dengan adanya budaya organisasi yang kuat, pegawai akan lebih memahami nilai-nilai yang dianut organisasi serta lebih mudah menyesuaikan diri dengan tuntutan pekerjaan yang terus berkembang.

Menurut Torang (2014), budaya organisasi juga dapat dipahami sebagai kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan secara terus-menerus dan berulang-ulang oleh anggota organisasi hingga akhirnya menjadi nilai bersama yang diyakini dan dijadikan pedoman dalam bertindak.

Kebiasaan tersebut kemudian berkembang menjadi gaya hidup organisasi yang mencerminkan karakter dan identitas organisasi itu sendiri. Budaya tersebut tidak hanya berlaku bagi anggota yang sudah lama bekerja, tetapi juga diwariskan kepada anggota baru melalui proses sosialisasi organisasi sehingga mereka dapat menyesuaikan diri dengan pola kerja, nilai, serta norma yang berlaku dalam organisasi.

Sementara itu, Effendy (2015) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan kumpulan norma, nilai, asumsi, keyakinan, filosofi, serta kebiasaan yang berkembang dalam suatu organisasi dalam jangka waktu yang cukup lama. Nilai-nilai tersebut kemudian disosialisasikan kepada seluruh anggota organisasi, terutama kepada anggota baru, sehingga menjadi pedoman dalam melaksanakan berbagai aktivitas organisasi, seperti memberikan pelayanan, melaksanakan tugas pekerjaan, serta mencapai tujuan strategis organisasi. Dengan demikian, budaya organisasi tidak hanya mempengaruhi bagaimana pegawai bekerja, tetapi juga mempengaruhi cara mereka berpikir, bersikap, dan berinteraksi dalam lingkungan kerja.

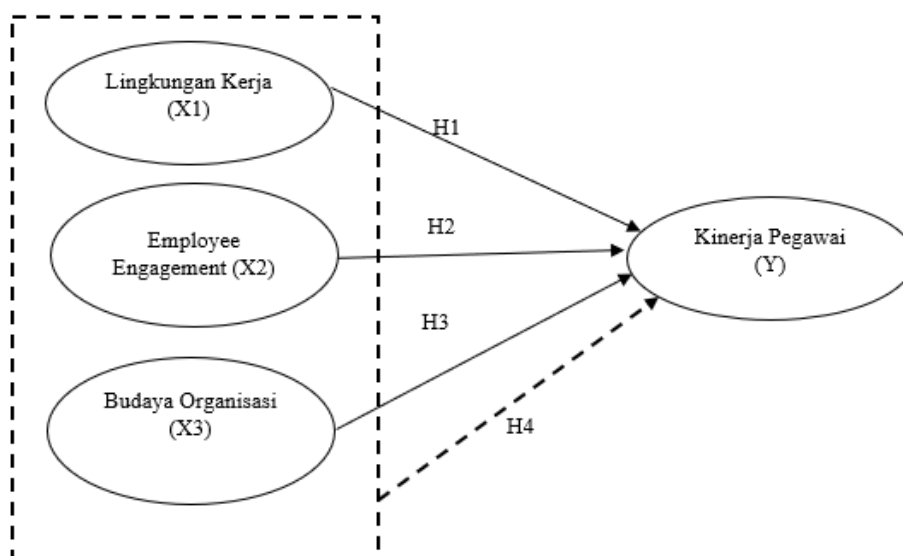
Berdasarkan berbagai pandangan para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian nilai, norma, kebiasaan, serta proses pembelajaran yang berkembang dalam suatu organisasi dan berfungsi untuk membentuk perilaku, sikap, serta pola kerja karyawan agar selaras dengan tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat akan membantu menciptakan kesamaan persepsi dan cara bertindak di antara anggota organisasi sehingga tercipta kerja sama yang baik dan lingkungan kerja yang harmonis. Baik karyawan baru maupun karyawan lama perlu menyesuaikan diri dengan budaya organisasi karena dinamika pekerjaan dapat berubah seiring perkembangan teknologi, perubahan kebijakan, serta meningkatnya tuntutan masyarakat terhadap kinerja organisasi. Oleh karena itu, dengan budaya organisasi yang kuat, konsisten, dan adaptif, diharapkan kinerja pegawai dapat meningkat sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan optimal.

Penelitian tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu antara lain oleh Wiyanto dan Idrus, (2021), Dewi dkk (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), Isa, dkk (2016). Hasil penelitian mereka membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian dapat dibuat suatu hipotesis sebagai berikut.

H3: Budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai.

H4: Lingkungan kerja, employee engagement dan budayya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hipotesis diatas maka disusunlah suatu kerangka penelitian sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

## 2. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian eksplanatori, yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan kausal antara variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Surabaya. Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini menguji hipotesis melalui analisis statistik untuk mengetahui pengaruh antarvariabel secara empiris (Creswell, 2021).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Kecamatan Rungkut Surabaya yang berjumlah 56 orang. Mengingat jumlah populasi yang relatif terbatas, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh (*sensus*), di mana seluruh anggota populasi sebanyak 56 orang dijadikan sebagai sampel penelitian. Teknik ini digunakan agar hasil penelitian mencerminkan kondisi aktual organisasi secara menyeluruh (Sugiyono, 2022).

Teknik pengumpulan data menggunakan data primer diperoleh melalui penyebaran kuesioner kepada seluruh pegawai. Instrumen penelitian menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Sedangkan teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan regresi linier berganda. Analisa data ini digunakan untuk mengetahui sejauh mana lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Surabaya.

## 3. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 3.1 HASIL

Jumlah responden dalam penelitian ini terdiri dari 56 orang. Responden penelitian ini mencakup pegawai yang berjenis kelamin laki-laki dan Perempuan. menurut jenis kelaminnya jumlah responden laki-laki sejumlah 32 orang (57,1%) dan responden perempuan berjumlah 24 orang (42,9%). Data tersebut menunjukkan bahwa berdasarkan jenis kelamin, mayoritas responden penelitian ini adalah pegawai yang berjenis kelamin laki-laki. Responden dari segi usia terdiri dari responden dalam rentang usia 20 – 30 tahun, yaitu berjumlah 2 orang (3,4%), responden dalam rentang usia 31 – 40 tahun, yaitu berjumlah 1 orang (1,8%), responden dalam rentang usia 41 – 50 tahun, yaitu sebanyak 22 orang (39,4%), responden berusia lebih dari 50 tahun adalah sebanyak 31 orang (55,4%). Hasil di atas menunjukkan bahwa responden terbanyak dalam penelitian ini adalah berusia diatas 50 tahun, yaitu sebanyak 31 orang (55,4%). Menurut menurut jenjang pendidikan dapat diketahui bahwa responden yang merupakan pegawai Kecamatan Rungkut Surabaya berpendidikan SD sebanyak 2 orang (3,4%), berpendidikan SMA/SMK sebanyak 13 orang (23,4%), berpendidikan D3 sebanyak 3 orang (5,4%), berpendidikan S1 sebanyak 29 orang (51,7%), dan berpendidikan S2 sebanyak 9 orang (16,1%). Sedangkan responden berdasarkan pengalaman kerja dikelompokkan menjadi pegawai yang bekerja antara 1 – 10 tahun sebanyak 3 orang (5,4%), pegawai yang bekerja antara 11 - 20 tahun sebanyak 36 orang (64,3%), sedangkan pegawai yang bekerja antara 21 – 30 tahun berjumlah 17 orang (30,3%). Dengan demikian responden terbanyak dalam penelitian ini adalah responden dengan usia 11 – 20 tahun, yaitu sebanyak 36 orang (64,3%).

### Uji Hipotesis

#### 1. Uji t

Untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis pertama dilakukan melalui uji t, yang bertujuan untuk menganalisis koefisien regresi secara parsial guna mengetahui apakah masing-masing variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi memberikan pengaruh terhadap variabel kinerja pegawai. Adapun ketentuan pengujian yang digunakan adalah sebagai berikut:

- 1) Jika nilai signifikansi uji t lebih besar dari 0,05, maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  tidak didukung, yang berarti lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Jika nilai signifikansi uji t lebih kecil dari 0,05, maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  didukung, yang berarti lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 1. Uji t (Parsial)**

Variabel	t	Sig
Lingkungan Kerja	2,726	0,009
<i>Employee Engagement</i>	2,835	0,007
Budaya Organisasi	2,733	0,009

Menurut hasil diatas maka dapat dipaparkan sebagai berikut :

- 1) Hasil uji parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05, sehingga secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Variabel *employee engagement* memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,005 < 0,007, yang menandakan adanya pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai.
- 3) Variabel budaya organisasi juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai signifikansi sebesar 0,009 < 0,05.

## 2. Uji F

Pengujian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh simultan variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Metode yang digunakan adalah uji F dengan tingkat signifikansi sebesar 5%. Uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen. Hasil pengujian ini menjadi dasar dalam menilai kelayakan model regresi yang digunakan dalam penelitian.

Adapun kriteria pengujian pada tingkat signifikansi  $\alpha = 0,05$  adalah sebagai berikut:

- 1) Apabila nilai signifikansi Uji F > 0.05, maka  $H_0$  tidak berhasil ditolak dan  $H_1$  tidak terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2) Apabila nilai signifikansi Uji F < 0.05, maka  $H_0$  berhasil ditolak dan  $H_1$  terdukung, yang berarti variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil analisis dengan bantuan program SPSS 25.0. yakni sebagai berikut:

**Tabel 2. Hasil Uji F (Simultan)**

F	Sig
22,854	0,000

Merujuk pada hasil *output* analisis menggunakan perangkat lunak SPSS, diperoleh nilai signifikansi uji F sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05 sebagai batas tingkat signifikansi. Temuan ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil tersebut mengindikasikan bahwa perubahan tingkat kinerja pegawai dipengaruhi oleh kondisi lingkungan kerja, *employee engagement*, dan budaya organisasi, yang dirasakan oleh pegawai.

## 4.2 PEMBAHASAN

### 1. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Merujuk pada hasil pengujian hipotesis pertama, penelitian ini membuktikan bahwa hipotesis diterima, sehingga dapat dinyatakan terdapat pengaruh signifikan antara Lingkungan

Kerja dan kinerja pegawai. Artinya, semakin baik kualitas Lingkungan Kerja yang dirasakan pegawai, semakin besar pula kontribusinya terhadap pelaksanaan tugas dan pencapaian target kinerja. Sebaliknya, kondisi Lingkungan Kerja yang kurang mendukung berpotensi menurunkan performa serta menghambat pelaksanaan tanggung jawab. Dengan demikian, Lingkungan Kerja memiliki posisi strategis dalam mendorong produktivitas, efektivitas, kualitas hasil kerja, serta memperkuat koordinasi dan kolaborasi antarpegawai dalam organisasi.

Temuan ini sejalan dengan pemikiran Stephen P. Robbins dalam *Organizational Behavior*, yang menegaskan bahwa faktor-faktor fisik seperti pencahayaan, sirkulasi udara, dan temperatur ruangan merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja individu dalam organisasi. Lingkungan kerja yang ditandai dengan pencahayaan yang cukup, suhu yang nyaman, aliran udara yang baik, serta sistem keamanan yang memadai terbukti memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks pemerintahan, Lingkungan Kerja yang kondusif menjadi prasyarat agar organisasi mampu beroperasi secara efisien, tertib, dan sesuai dengan standar kerja yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian ini juga konsisten dengan berbagai studi sebelumnya. Penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula Prilian dkk. (2014) dan Rorong (2016) menegaskan bahwa tata kelola lingkungan kerja yang baik berdampak positif pada performa pegawai. Studi Tanjung (2018) serta Sari dkk. (2021) turut mengonfirmasi adanya hubungan langsung antara efektivitas Lingkungan Kerja dan peningkatan kualitas pelaksanaan pekerjaan. Dalam konteks Kecamatan Rungkut Surabaya, hasil ini mempertegas bahwa Lingkungan Kerja merupakan determinan penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal. Lingkungan yang kondusif tidak hanya meningkatkan performa internal organisasi, tetapi juga berimplikasi pada peningkatan mutu pelayanan publik kepada masyarakat. Oleh sebab itu, penguatan dan pengembangan Lingkungan Kerja perlu dijadikan sebagai strategi prioritas dalam upaya peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan.

## **2. Pengaruh Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai**

Hasil pengolahan serta analisis data statistik menunjukkan bahwa hipotesis mengenai adanya pengaruh employee engagement terhadap kinerja pegawai dinyatakan diterima. Hal ini menandakan adanya hubungan yang signifikan antara tingkat keterikatan pegawai dan pencapaian kinerja di Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Employee engagement yang tinggi mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara lebih optimal, efisien, serta penuh tanggung jawab. Dengan demikian, keterikatan pegawai memiliki peranan penting dalam meningkatkan efektivitas kerja dan mutu pelaksanaan tugas secara menyeluruh. Secara konseptual, hasil ini sejalan dengan pandangan Fred Luthans (2016) dalam kajian perilaku organisasi, yang menyatakan bahwa employee engagement berkaitan erat dengan semangat, dedikasi, dan konsentrasi dalam bekerja. Kondisi tersebut membentuk sikap dan perilaku kerja yang positif, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja. Dalam konteks organisasi pemerintahan, employee engagement juga berfungsi menjaga keselarasan antara kepentingan individu dan tujuan organisasi, sehingga arah dan fokus kerja tetap terjaga secara konsisten. Oleh sebab itu, employee engagement tidak hanya menjadi sumber motivasi intrinsik, tetapi juga fondasi penting dalam membangun perilaku kerja yang produktif dan berkesinambungan.

Temuan penelitian ini turut diperkuat oleh berbagai studi terdahulu. Handoyo dan Setiawan (2017) serta Wicaksono (2019) menyimpulkan bahwa employee engagement berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil serupa dikemukakan oleh Suahyowati dan Hendrawan (2020) serta Astuti dan Suwandi (2022), yang menegaskan bahwa keterikatan pegawai yang terpelihara secara konsisten mampu mendorong peningkatan performa kerja. Selain itu, Aiyub dkk. (2021) membuktikan bahwa employee engagement berdampak nyata terhadap aspek kualitas dan kuantitas pekerjaan, tingkat kemandirian, serta ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Berdasarkan landasan empiris dan teoretis tersebut,

dapat ditegaskan bahwa employee engagement merupakan salah satu determinan utama dalam pencapaian kinerja pegawai yang optimal.

Dalam konteks Kecamatan Rungkut Surabaya, hasil ini memiliki implikasi strategis bahwa penguatan employee engagement perlu menjadi prioritas dalam pengelolaan sumber daya manusia. Pengembangan keterikatan pegawai secara berkelanjutan tidak hanya meningkatkan kinerja dalam jangka pendek, tetapi juga mendukung keberlangsungan kinerja organisasi serta peningkatan kualitas dan kesejahteraan pegawai dalam jangka panjang.

### **3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis statistik, penelitian ini membuktikan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rungkut Surabaya, sehingga hipotesis yang diajukan dinyatakan diterima. Hal ini menunjukkan bahwa semakin kuat dan konsisten penerapan Budaya Organisasi dalam lingkungan kerja, semakin tinggi pula tingkat kinerja pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Budaya Organisasi yang terbangun secara efektif mampu meningkatkan kesiapan kerja pegawai, baik dari aspek fisik maupun psikologis, dalam melaksanakan fungsi organisasi. Sebaliknya, lemahnya internalisasi budaya organisasi berpotensi menurunkan kesiapan kerja dan berdampak pada penurunan kualitas serta capaian hasil pekerjaan.

Secara teoretis, temuan ini selaras dengan perspektif perilaku organisasi yang menempatkan Budaya Organisasi sebagai determinan utama dalam pencapaian kinerja optimal. Budaya yang positif, ditandai oleh kebiasaan kerja yang baik, norma yang konstruktif, serta kepatuhan terhadap aturan organisasi, akan mendorong terbentuknya perilaku kerja yang produktif. Dalam konteks instansi pelayanan publik, peran Budaya Organisasi menjadi semakin krusial karena pelayanan menuntut kecepatan, ketepatan, dan responsivitas terhadap kebutuhan masyarakat. Oleh sebab itu, Budaya Organisasi tidak hanya menjaga stabilitas performa individu, tetapi juga menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efektivitas organisasi secara menyeluruh.

Hasil penelitian ini juga sejalan dengan berbagai studi sebelumnya. Wiyanto dan Idrus (2021) serta Dewi dkk. (2021) menemukan bahwa Budaya Organisasi berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kesiapan kerja dan mutu pelaksanaan tugas pegawai. Temuan serupa dikemukakan oleh Deccasari (2019) dan Sugiono (2021), yang menegaskan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dalam penyelesaian tanggung jawab pekerjaan. Selain itu, Isa dkk. (2016) menekankan bahwa Budaya Organisasi yang positif merupakan indikator penting dalam sektor publik, karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh nilai dan norma kerja yang diterapkan dalam organisasi.

Dalam konteks Kecamatan Rungkut Kota Surabaya, penguatan Budaya Organisasi menjadi kebutuhan strategis yang tidak dapat diabaikan. Budaya kerja yang efektif berpotensi mengurangi tingkat kesalahan, mempercepat penyelesaian tugas, serta menciptakan suasana kerja yang tertib dan kondusif. Oleh karena itu, diperlukan perumusan serta implementasi kebijakan yang berorientasi pada penguatan dan pengembangan Budaya Organisasi yang positif, guna mendorong peningkatan kinerja pegawai secara berkelanjutan sekaligus meningkatkan kualitas pelayanan publik.

### **4. Pengaruh Lingkungan Kerja, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi secara Simultan terhadap Kinerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis statistik melalui uji F, dapat dinyatakan bahwa Lingkungan Kerja, Employee Engagement, dan Budaya Organisasi secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Temuan ini mengindikasikan bahwa kinerja pegawai bukanlah hasil dari satu faktor yang berdiri sendiri, melainkan merupakan akumulasi dan interaksi berbagai elemen organisasi yang saling mendukung. Dengan demikian, hipotesis yang menyatakan adanya pengaruh bersama dari ketiga variabel independen terhadap kinerja pegawai terbukti dan dapat diterima. Hasil ini menegaskan pentingnya pengelolaan faktor-faktor organisasi secara terpadu dalam meningkatkan efektivitas dan produktivitas kerja.

Secara teoretis, temuan ini sejalan dengan pandangan Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge (2017) yang menyatakan bahwa kinerja optimal akan tercapai apabila organisasi mampu mengelola dan menyelaraskan berbagai aspek perilaku organisasi secara efektif. Lingkungan Kerja yang kondusif, dukungan Employee Engagement yang konsisten, serta Budaya Organisasi yang kuat dan terarah akan menciptakan kondisi kerja yang mendorong peningkatan performa pegawai. Oleh karena itu, pengaruh simultan ketiga variabel tersebut memiliki dasar konseptual yang kuat sekaligus relevan secara empiris.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh berbagai studi sebelumnya. Penelitian Pratama dan Wismar'ain (2018), Prilian dkk. (2014), Rorong (2016), Tanjung (2018), serta Sari dkk. (2021) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya, Handoyo dan Setiawan (2017), Wicaksono (2019), Sucahyowati dan Hendrawan (2020), Astuti dan Suwandi (2022), serta Aiyub dkk. (2021) membuktikan bahwa Employee Engagement memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kinerja. Sementara itu, Wiyanto dan Idrus (2021), Dewi dkk. (2021), Deccasari (2019), Sugiono (2021), serta Isa dkk. (2016) menegaskan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Dalam konteks Kecamatan Rungkut Kota Surabaya, hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak dapat dilakukan secara parsial, melainkan memerlukan pendekatan yang komprehensif dan terintegrasi. Optimalisasi Lingkungan Kerja, penguatan Employee Engagement, serta pengembangan Budaya Organisasi secara berkelanjutan menjadi kunci utama dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Oleh karena itu, sinergi ketiga variabel tersebut perlu dijadikan fokus strategis dalam pengembangan organisasi agar peningkatan kualitas kinerja dan pencapaian tujuan institusi dapat diwujudkan secara berkesinambungan.

#### **4. KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja, employee engagement, dan budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Lingkungan kerja terbukti memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, di mana kondisi lingkungan kerja yang kondusif seperti pencahayaan yang memadai, suhu ruangan yang nyaman, sirkulasi udara yang baik, suasana kerja yang menyenangkan, serta adanya jaminan keamanan mampu menciptakan kenyamanan bagi pegawai dalam melaksanakan tugasnya sehingga pekerjaan dapat diselesaikan secara lebih efektif dan optimal. Selain itu, employee engagement juga terbukti berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang tercermin dari tingginya tingkat keterikatan pegawai terhadap pekerjaan, semangat kerja, dedikasi, serta konsentrasi dalam melaksanakan tugas. Kondisi tersebut mendorong pegawai untuk bekerja lebih bertanggung jawab, menjaga kualitas pekerjaan, serta berupaya mencapai target kerja yang telah ditetapkan oleh organisasi. Di sisi lain, budaya organisasi juga memberikan kontribusi yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, di mana budaya organisasi yang positif, yang tercermin dari kebiasaan kerja yang baik, norma-norma yang konstruktif, serta loyalitas terhadap organisasi, mampu membentuk perilaku kerja yang disiplin dan profesional. Secara keseluruhan, ketiga variabel tersebut, yaitu lingkungan kerja, employee engagement, dan budaya organisasi, secara simultan terbukti memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai Kecamatan Rungkut Kota Surabaya. Hal ini menunjukkan bahwa sinergi antara lingkungan kerja yang kondusif, tingkat keterikatan pegawai yang tinggi, serta budaya organisasi yang positif menjadi fondasi penting dalam mewujudkan kinerja pegawai yang optimal dan berkelanjutan dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

Aiyub, dkk. (2021). The Effect of Employee Engagement on Employee Performance with Organizational Commitment as Intervening Variable and Percieved Organization

- Support as a Moderating Variable at The Regional Secretariat of Bireuen District. *Jurnal Visioner & Strategis*, Volume 10, Nomor 2, September 2021.
- Ardiyansah dan Mon (2023). Organizational Culture, Organizational Commitment, and Job Satisfaction on Employee Performance Using OCB as an Intervening Variable at State-Owned Enterprises Insurance Company in Batam City. *Business and Entrepreneurial Review*, Volume 23 Nomor 1 April 2023.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh komitmen organisasi dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, Vol 2 No. 2 Agustus 2022.
- Deccasari, D.D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Kasus Pada PT Karya Mekar Dewatamali di Kota Jombang. *Jurnal Akuntansi Busnis & Manajemen*, Volume 26, No.1, April 2019.
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Dewi, F.S., dkk. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ. *Syntax Literate : Jurnal Ilmiah Indonesia*, Vol. 6, No. 4 April 2021.
- Effendy, S.P. (2015). *Budaya organisasi, budaya perusahaan, budayakerja*. Medan : USU Press.
- Farizki, R. M. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Medis. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen*. ISSN: 2461-0593. Vol: 6, No: 5.
- Ferawati, A. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Indo Persada. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 5 (1), 1-3.
- Firmansyah, R. dan Nugraha, B. (2024). Pengembangan Manajemen Sistem Digital Dalam Departemen Warehouse Menggunakan Metode SOAR Pada PT. XYZ.” *Jurnal Teknik Industri Terintegrasi* 7, no. 2 (2024): 713–722.
- Gibson, J.L., dkk. (2019). *Organisasi dan Manajemen: Perilaku, Struktur, dan Proses, terjemahan oleh Joerban Wahid*. Jakarta: Erlangga.
- Handoko, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Handoyo, A.W. dan Setiawan, R. (2017). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tirta Rejeki Dewata. *AGORA* Vol. 5, No.1 , (2017).
- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1), 16-23.
- Isa, M. M. F., dkk. (2016). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance: Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, Vol. 4, Issue 2, pp. 1 - 12. Dec. 2016.
- Kurniawan, I.S. dan Rimas, M.E. (2021). *The Effect of Work Environment, Motivation, and Work Experience on Employee Productivity of KUD Pama Imu Ende*. *Balance: Jurnal Ekonomi*, Vol.17, Nomor 2 | Desember, 2021.
- Luthans, F. (2016). *Perilaku Organisasi. Edisi Sepuluh*. Yogyakarta: PT. Andi.
- Macey, W.H., dkk. (2009). *Employee Engagement: Tools for Analysis, Practice, and Competitive Advantage*. London: Wiley & Blackwell.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Mathis dan Jackson. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mondy, R., dan Martocchio, J. (2016). *Human Resource Management*. Harlow: Pearson Education.
- Nitisemito, A., (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Pratama, Y.F. dan Wismar' ein, D. (2018). Pengaruh Pelatihan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, Vol. 1 No. 1 - Oktober 2018.
- Prilian, N.M.R., dkk. (2014). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mitra Global Holiday Jim Baratn Bali. *Jurnal IPTA*, Vol. 2 No. 1, 2014.

- Rahmadalena, T. dan Asmanita (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Employee Engagement, Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bukit Asam, TBK Unit Dermaga Kertapati Palembang. *Jurnal Ilmiah Bina Manajemen*, Vol. 3, No. 2, 2020.
- Rahmawati, D. dan Prasetyo, B. (2023). Analisis Hambatan Digitalisasi Manajemen Kampus pada Perguruan Tinggi Swasta di Indonesia. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, vol. 14, no. 1, pp. 45–58, 2023.
- Rivai, V.Z. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Edisi ke-7. Depok, Jakarta: PT RAJAGRAFINDO.
- Robbins, S.P dan Judge, T.A. (2017). *Organizational Behaviour*, Edisi 13, Jilid 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, S.P. (2018). *Perilaku Organisasi : Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Edisi Kedelapan, Terjemahan Pujaatmaka Hadyana. Jakarta: PT. Prenhallindo.
- Rorong, S.V., (2016). The Impact of Physical Work Environment Toward Employee Performance At PT. Bank Negara Indonesia Manado Regional Office. *Jurnal EMBA*, Vol.4 No.1 Maret 2016.
- Sari, A.M., dkk. (2021). The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables. *International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity* Vol.12, No. 1, (2021).
- Schaufeli, W. B., dkk (2002). The measurement of engagement and burnout : a two sample confirmatory factor analytic approach. *Journal of Happiness Studies*, 3, 71-92.
- Sucahyowati, H. dan Hendrawan, A. (2020). Pengaruh Employee Engagement Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. MK Semarang. *Jurnal Sains Teknologi Transportasi Maritim*, Volume 2 No.2 November 2020.
- Sugiono, E., dkk. (2021). THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE PERFORMANCE: JOB SATISFACTION AS AN INTERVENING. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR)*, Vol-5, Issue-3, September 2021.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta
- Tanjung, dkk. (2018). The Effect of Work Environment and training on Work Performance through work Motivation in General Staff Personnel Army. *International Journal of Business and Applied Social Science (IJBASS)*. VOL: 4, ISSUE: 1 January 2018.
- Torang, S. (2014). *Organisasi dan Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Wicaksono, D.B. dan Rahmawati, S. (2019). Pengaruh *Employee Engagement* Terhadap Kinerja Karyawan Direktorat Sistem Informasi dan Transformasi Digital Institut Pertanian Bogor. *Jurnal Manajemen dan Organisasi (JMO)*, Vol. 10 No. 2, Agustus 2019.
- Wiyanto dan Idrus. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Sinar Permaja (South Quarter). *Jurnal Disrupsi Bisnis*, Vol. 4, No.1, Januari 2021 (1-12).