

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor

Dini Heriani¹, Sri Mulyani²

Universitas Pamulang, Indonesia

dosen02246@unpam.ac.id²

E-mail Korespondensi : heryanidini44@gmail.com¹

Submitted: 13th August 2026 | **Edited:** 30th September 2026 | **Issued:** 01st October 2026

Cited on: Heriani, D., & Mulyani, S. (2026). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 9(4), 2095-2103.

ABSTRACT

Employee performance is an important factor in achieving organizational goals, as it is influenced by both internal organizational conditions and the physical work environment. A supportive organizational culture and conducive physical workplace can encourage employees to work effectively, increase engagement, and improve productivity. However, differences in organizational culture and workplace conditions may affect employee performance. Therefore, this study aims to examine the influence of organizational culture and the physical work environment on employee performance in Leuwiliang District, Bogor Regency. This study employed a quantitative approach with a saturated sampling technique involving 52 employees. Data were collected through questionnaires using a five-point Likert scale, supported by observation and documentation. Data were analyzed using SPSS version 30 through validity and reliability tests, classical assumption tests, simple and multiple linear regression analyses, correlation analysis, the coefficient of determination, and hypothesis testing. The results indicate that organizational culture and the physical work environment significantly influence employee performance, both individually and simultaneously. These findings imply that organizations should strengthen a positive work culture and improve physical workplace conditions to create a conducive environment that supports employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Physical Work Environment, Employee Performance, Workplace Conditions, Organizational Effectiveness

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan salah satu unsur strategis dalam keberhasilan organisasi publik karena kualitas kinerja pegawai berkaitan langsung dengan efektivitas pelaksanaan tugas dan pencapaian tujuan organisasi. Dalam lingkungan pemerintahan, kinerja pegawai tidak hanya mencerminkan kemampuan individu dalam menyelesaikan pekerjaan, tetapi juga berhubungan dengan kualitas penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja pegawai perlu didukung oleh kondisi organisasi yang mampu mengarahkan perilaku kerja, membangun keterlibatan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Penelitian Rahmawati dan Nurhadian (2023) menunjukkan bahwa faktor internal organisasi, termasuk budaya organisasi, memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa pengelolaan sumber daya manusia dalam

organisasi publik perlu memperhatikan faktor-faktor organisasional yang dapat membentuk dan mendukung perilaku kerja pegawai.

Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai karena mengandung nilai, norma, keyakinan, dan pola perilaku yang menjadi pedoman dalam menjalankan pekerjaan. Budaya yang dipahami dan diterapkan secara konsisten dapat menciptakan kesamaan arah, memperkuat kerja sama, serta mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan organisasi. Nariah (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, sedangkan Maesyaroh, Pasaribu, dan Guswandi (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja pegawai dalam konteks organisasi pemerintahan. Korda dan Rachmawati (2022) juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja melalui mekanisme psikologis dan organisasional, termasuk kepuasan kerja dan komitmen. Namun, hubungan tersebut tidak selalu menunjukkan pola yang sama pada setiap organisasi. Hafidzi, Setiawan, dan Juwita (2024), misalnya, menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja dapat berlangsung melalui iklim organisasi. Hal ini menunjukkan pentingnya menguji hubungan budaya organisasi dan kinerja pada konteks organisasi yang spesifik.

Selain budaya organisasi, lingkungan kerja fisik merupakan faktor yang relevan dalam mendukung pelaksanaan pekerjaan pegawai. Lingkungan kerja fisik mencakup kondisi ruang kerja, pencahayaan, suhu, sirkulasi udara, tingkat kebisingan, fasilitas kerja, keamanan, serta ketersediaan sarana pendukung pekerjaan. Kondisi fisik yang memadai dapat membantu pegawai mempertahankan konsentrasi, kenyamanan, dan efektivitas dalam menyelesaikan tugas. Farismawarni dan Sumbogo (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada unit pemerintahan. Temuan serupa ditunjukkan oleh Amima dan Taharuddin (2023), yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Sementara itu, Wardani, Kawiana, dan Mahayasa (2024) menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik juga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada kantor pemerintahan tingkat kecamatan. Meskipun demikian, penelitian Febriyani dan Putri (2024) menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja tidak selalu signifikan, sehingga kondisi empiris pada masing-masing organisasi tetap perlu dikaji secara spesifik.

Konteks tersebut relevan dengan kondisi di Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor. Berdasarkan observasi awal, terdapat kesenjangan antara pencapaian kinerja pegawai dan target yang telah ditetapkan. Data kinerja menunjukkan bahwa beberapa bagian kerja belum mencapai target secara optimal dan terdapat bagian yang menunjukkan pencapaian relatif rendah secara berkelanjutan. Selain persoalan kinerja, survei awal juga menunjukkan bahwa internalisasi nilai-nilai organisasi belum berlangsung secara konsisten pada seluruh pegawai. Kesempatan untuk menyampaikan gagasan baru dan pelaksanaan kerja sama dalam penyelesaian masalah juga masih menunjukkan kondisi yang perlu diperhatikan. Dari aspek lingkungan kerja fisik, telah terdapat perbaikan pada sejumlah fasilitas kerja, tetapi masih ditemukan keterbatasan pada peralatan kerja, kestabilan suhu ruangan, pengendalian kebisingan, penyimpanan dokumen, area tunggu, estetika ruangan, dan pembaruan informasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik merupakan aspek

yang relevan untuk dikaji dalam kaitannya dengan kinerja pegawai di Kecamatan Leuwiliang.

Penelitian mengenai budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kinerja pegawai telah banyak dilakukan, tetapi hasil penelitian menunjukkan bahwa kekuatan dan pola hubungan antarvariabel dapat berbeda berdasarkan karakteristik organisasi dan konteks penelitian. Alfarizi, Nur, Nurbaki, dan Anggerwati (2023) menemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur sipil negara. Hasil penelitian Amima dan Taharuddin (2023) juga menunjukkan adanya pengaruh positif budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai pemerintahan. Sementara itu, penelitian pada konteks pemerintahan lainnya menunjukkan bahwa tidak semua aspek lingkungan kerja selalu memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja (Febriyani & Putri, 2024). Perbedaan temuan tersebut menunjukkan perlunya penelitian yang mempertimbangkan kondisi spesifik organisasi. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia dalam organisasi publik serta menjadi bahan pertimbangan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan salah satu indikator penting yang menunjukkan tingkat keberhasilan individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi. Kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil pekerjaan, tetapi juga mencakup kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam organisasi publik, kinerja pegawai memiliki posisi strategis karena berkaitan dengan kemampuan organisasi dalam melaksanakan fungsi pemerintahan dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Menurut Armstrong dan Taylor (2020), kinerja merupakan hasil dari proses kerja yang dipengaruhi oleh kemampuan individu, motivasi, serta lingkungan organisasi yang mendukung pencapaian tujuan. Dengan demikian, kinerja pegawai perlu dipahami sebagai hasil interaksi antara faktor individu dan faktor organisasi, sehingga peningkatannya tidak hanya dilakukan melalui peningkatan kemampuan pegawai, tetapi juga melalui penciptaan kondisi organisasi yang mendukung pelaksanaan pekerjaan.

Budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, keyakinan, norma, dan asumsi bersama yang berkembang dalam suatu organisasi serta menjadi pedoman bagi anggota dalam berpikir dan bertindak. Budaya organisasi memberikan kerangka bagi pegawai untuk memahami perilaku yang diharapkan, cara berinteraksi dengan sesama anggota organisasi, serta cara melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tujuan organisasi. Schein dan Schein (2019) menjelaskan bahwa budaya organisasi terbentuk melalui pola asumsi dasar yang dipelajari kelompok ketika menghadapi berbagai persoalan internal dan eksternal, kemudian diterima sebagai cara yang tepat untuk bertindak. Dalam konteks organisasi publik, budaya yang kuat dapat membantu menciptakan kesamaan nilai, meningkatkan koordinasi, memperkuat komitmen terhadap tugas, dan membentuk perilaku kerja yang konsisten. Oleh sebab itu, semakin baik nilai dan norma organisasi dipahami serta diterapkan oleh pegawai, semakin besar peluang terciptanya perilaku kerja yang mendukung pencapaian kinerja organisasi.

Budaya organisasi memiliki keterkaitan dengan kinerja karena nilai dan norma yang berlaku di dalam organisasi dapat membentuk perilaku pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Budaya yang mendorong kerja sama, orientasi pada hasil, inovasi, tanggung jawab, dan kepedulian terhadap kualitas pelayanan dapat menciptakan pola perilaku yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Hal ini diperkuat oleh Anggoro (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki hubungan positif dengan kinerja aparatur sipil negara dan bahwa budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang membentuk perilaku kerja pegawai. Dalam perspektif tersebut, budaya organisasi bukan hanya menjadi identitas organisasi, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pengarah perilaku. Apabila nilai-nilai organisasi dapat diinternalisasi secara konsisten, pegawai memiliki pedoman yang lebih jelas dalam melaksanakan tugas, mengambil keputusan, bekerja sama, dan memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dengan demikian, budaya organisasi secara teoritis dapat dipandang sebagai salah satu faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi fisik yang berada di sekitar pegawai dan secara langsung maupun tidak langsung memengaruhi proses pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan tersebut mencakup pencahayaan, temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, tata ruang, kebersihan, keamanan, fasilitas kerja, serta ketersediaan sarana yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan. Sedarmayanti (2021) menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang baik harus mampu memberikan rasa aman, nyaman, dan mendukung pegawai dalam melaksanakan aktivitas pekerjaan. Kondisi fisik yang kurang memadai dapat mengganggu konsentrasi, menurunkan kenyamanan, serta menghambat efektivitas pelaksanaan tugas. Sebaliknya, lingkungan kerja fisik yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaan dapat menciptakan kondisi yang lebih kondusif sehingga pegawai dapat melaksanakan tugas secara optimal. Oleh karena itu, lingkungan kerja fisik menjadi bagian penting dalam pengelolaan sumber daya manusia, khususnya pada organisasi yang membutuhkan aktivitas kerja administratif dan pelayanan secara berkelanjutan.

Lingkungan kerja fisik memiliki hubungan dengan kinerja karena kondisi tempat kerja dapat memengaruhi kenyamanan, konsentrasi, produktivitas, dan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan. Raziq dan Maulabakhsh (2019) menempatkan lingkungan kerja sebagai salah satu aspek penting dalam menciptakan kondisi yang mendukung kepuasan dan produktivitas pegawai. Dalam konteks organisasi pemerintahan, Anggoro (2022) juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki hubungan positif dengan kinerja aparatur. Selain itu, Amima dan Taharuddin (2023) menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintahan. Temuan tersebut menunjukkan bahwa penyediaan fasilitas kerja yang memadai, kondisi ruangan yang nyaman, serta lingkungan fisik yang mendukung dapat membantu pegawai menjalankan tugas dengan lebih efektif. Dengan demikian, secara teoritis lingkungan kerja fisik dapat menjadi salah satu faktor eksternal yang mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui pandangan bahwa kinerja merupakan hasil interaksi berbagai faktor yang berasal dari individu maupun organisasi. Budaya organisasi memberikan arah perilaku melalui nilai dan norma, sedangkan lingkungan kerja fisik menyediakan kondisi nyata yang memungkinkan pegawai melaksanakan perilaku kerja tersebut secara efektif. Penelitian Wati, Aima, dan Hazrati (2021) menunjukkan bahwa budaya

organisasi dan lingkungan kerja berhubungan dengan kinerja pegawai dalam organisasi pemerintahan, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Sementara itu, Alkaf, Yunus, dan Ady (2024) menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta dapat berkaitan dengan disiplin kerja sebagai mekanisme pendukung. Berdasarkan landasan tersebut, dapat dipahami bahwa budaya organisasi yang mendukung dan lingkungan kerja fisik yang kondusif secara bersama-sama berpotensi menciptakan kondisi kerja yang memungkinkan pegawai melaksanakan tugas secara lebih efektif. Oleh karena itu, penelitian ini menempatkan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik sebagai variabel independen yang secara teoritis diperkirakan memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan objek penelitian berupa pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor dan unit analisis pada tingkat individu pegawai. Populasi penelitian berjumlah 52 pegawai. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, sehingga seluruh anggota populasi dijadikan sebagai responden. Data penelitian dikumpulkan melalui kuesioner dengan skala Likert lima poin, serta didukung oleh observasi langsung dan dokumentasi. Instrumen kuesioner digunakan untuk mengukur tiga variabel penelitian, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai.

Variabel budaya organisasi diukur melalui indikator nilai dan keyakinan, norma kerja, inovasi, orientasi pada orang, dan orientasi pada hasil. Variabel lingkungan kerja fisik diukur berdasarkan pencahayaan, suhu dan sirkulasi udara, kebersihan, kebisingan, serta fasilitas kerja. Sementara itu, kinerja pegawai diukur berdasarkan indikator yang relevan dengan pelaksanaan tugas pegawai. Analisis data dilakukan dengan bantuan perangkat lunak SPSS versi 30, yang meliputi uji validitas dan reliabilitas instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi linear sederhana dan regresi linear berganda, analisis korelasi, koefisien determinasi, serta pengujian hipotesis melalui uji t dan uji F.

HASIL PENELITIAN

Uji Kualitas Data

Penelitian ini melibatkan 52 pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor sebagai responden. Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel. Variabel budaya organisasi memiliki nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,913, lingkungan kerja fisik sebesar 0,873, dan kinerja pegawai sebesar 0,885. Seluruh nilai tersebut lebih besar dari batas minimum 0,600, sehingga instrumen memiliki konsistensi internal yang baik dan layak digunakan untuk mengukur masing-masing variabel penelitian. Dengan demikian, data yang diperoleh melalui kuesioner dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Hasil uji korelasi Pearson menunjukkan bahwa hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan kinerja pegawai memiliki koefisien korelasi lebih besar dari 0,500 dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,050$. Hasil tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antarvariabel penelitian. Artinya, semakin baik budaya organisasi dan kondisi lingkungan kerja fisik, semakin baik pula kecenderungan kinerja pegawai. Nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,050 menunjukkan bahwa hubungan tersebut secara statistik signifikan, sehingga kedua

variabel independen tersebut memiliki keterkaitan yang bermakna dengan kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang.

Uji Regresi

Tabel 1. Hasil Uji Regresi

Variabel	Korelasi (r)	R^2	Koefisien regresi	t / F	Sig.
Budaya Organisasi (X1)	0.696	48.5%	0.565	6.859	0.000
Lingkungan Kerja Fisik (X2)	0.749	56.1%	0.694	7.988	0.000
$X1 + X2 \rightarrow Y$	0.755	57.1%	0.160; 0.536	32.564	0.000

Sumber: Data diolah SPSS 30, 2026

Berdasarkan hasil regresi linear berganda, persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 12,492 + 0,160X_1 + 0,536X_2$. Dalam persamaan tersebut, Y merupakan kinerja pegawai, X_1 adalah budaya organisasi, dan X_2 adalah lingkungan kerja fisik. Nilai konstanta sebesar 12,492 menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik berada pada kondisi konstan atau bernilai nol secara matematis, nilai dasar kinerja pegawai diperkirakan sebesar 12,492. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0,160 menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,160 satuan dengan asumsi lingkungan kerja fisik tetap. Sementara itu, koefisien lingkungan kerja fisik sebesar 0,536 menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja fisik akan diikuti peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,536 satuan dengan asumsi budaya organisasi tetap.

Uji Hipotesis

Hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini ditunjukkan oleh nilai t hitung sebesar 6,859 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Artinya, semakin baik budaya organisasi yang diterapkan dan diinternalisasi oleh pegawai, semakin tinggi pula kinerja pegawai.

Selanjutnya, hasil uji hipotesis secara parsial menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik (X_2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil analisis menunjukkan nilai t hitung sebesar 7,988 dengan tingkat signifikansi 0,000. Karena nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka hipotesis yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Dengan demikian, semakin kondusif kondisi lingkungan kerja fisik, seperti fasilitas, pencahayaan, suhu, kebersihan, dan tingkat kebisingan, semakin baik pula kinerja pegawai.

Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan yang kuat dengan kinerja pegawai, ditunjukkan oleh nilai korelasi $R = 0,755$ dan koefisien determinasi $R^2 = 57,1\%$. Artinya, kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu menjelaskan 57,1% variasi kinerja pegawai, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian. Hasil uji simultan menunjukkan nilai $F = 32,564$ dengan signifikansi 0,000, sehingga model regresi dinyatakan signifikan. Dengan demikian, persamaan $Y = 12,492 + 0,160X_1 + 0,536X_2$ menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik secara bersama-sama berkontribusi positif terhadap kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor.

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa nilai, keyakinan, norma kerja, orientasi pada hasil, dan pola perilaku yang berkembang dalam organisasi dapat menjadi pedoman bagi pegawai dalam melaksanakan tugas. Ketika budaya organisasi dipahami dan diterapkan secara konsisten, pegawai cenderung memiliki arah kerja yang lebih jelas, koordinasi yang lebih baik, serta kesesuaian perilaku dengan tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan Widyawati, Sulmiah, dan Nurlaela (2021) yang menunjukkan pentingnya budaya organisasi dalam mendukung kinerja pada organisasi pelayanan publik. Penelitian Ferine et al. (2021) juga memperlihatkan bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang berkaitan dengan kinerja dalam organisasi pemerintahan.

Lingkungan kerja fisik juga terbukti berperan positif terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut menunjukkan bahwa kondisi tempat kerja yang mendukung dapat membantu pegawai menjalankan aktivitas secara lebih nyaman dan efektif. Ketersediaan fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebersihan, pengendalian kebisingan, serta kondisi ruang kerja yang memadai dapat mendukung konsentrasi dan kelancaran penyelesaian pekerjaan. Hasil ini konsisten dengan penelitian Farismawarni dan Sumbogo (2023) yang menemukan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pada unit pemerintahan. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Noya (2024), yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki kontribusi positif terhadap kinerja pegawai pada organisasi pemerintah daerah.

Secara simultan, budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik menunjukkan keterkaitan yang bermakna dengan kinerja pegawai. Interpretasinya adalah bahwa kinerja pegawai tidak hanya terbentuk melalui nilai dan norma yang mengarahkan perilaku, tetapi juga melalui kondisi nyata tempat pegawai melaksanakan pekerjaan. Budaya organisasi memberikan arah mengenai bagaimana pegawai seharusnya bekerja, sedangkan lingkungan kerja fisik menyediakan kondisi yang memungkinkan pekerjaan tersebut dilakukan secara efektif. Temuan ini sejalan dengan penelitian mengenai organisasi pemerintahan yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja merupakan faktor yang relevan dalam menjelaskan kinerja pegawai. Indrasari et al. (2025) juga menegaskan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berperan dalam membentuk kinerja pada institusi pemerintahan.

Implikasi penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang perlu dilakukan melalui pendekatan yang memperhatikan aspek organisasi dan kondisi kerja secara bersamaan. Penguatan budaya organisasi dapat diarahkan pada internalisasi nilai, peningkatan kerja sama, keterbukaan terhadap gagasan, dan orientasi pada pencapaian tugas, sedangkan perbaikan lingkungan kerja dapat difokuskan pada penyediaan fasilitas dan kondisi ruang kerja yang mendukung aktivitas pegawai. Pendekatan tersebut penting karena penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja maupun budaya organisasi dapat berbeda sesuai karakteristik organisasi dan konteks empirisnya. Dengan demikian, hasil penelitian ini memberikan dasar empiris bahwa pengelolaan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik merupakan bagian penting dalam upaya mendukung kinerja pegawai pada organisasi pelayanan publik.

KESIMPULAN

Hasil penelitian menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai Kecamatan Leuwiliang tidak hanya bergantung pada kemampuan individu, tetapi juga pada kualitas lingkungan organisasi tempat pegawai menjalankan tugasnya. Budaya organisasi yang mampu diinternalisasi secara konsisten dapat membentuk perilaku kerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sedangkan lingkungan kerja fisik yang nyaman dan mendukung dapat menciptakan kondisi yang memungkinkan pegawai bekerja secara lebih efektif. Implikasinya, upaya peningkatan kinerja perlu dilakukan secara terpadu melalui penguatan nilai dan norma kerja, peningkatan kerja sama serta keterbukaan terhadap gagasan, disertai pembenahan fasilitas dan kondisi fisik tempat kerja. Pendekatan tersebut dapat membantu menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif, mendukung produktivitas pegawai, dan pada akhirnya memperkuat kualitas penyelenggaraan pelayanan publik di Kecamatan Leuwiliang Kabupaten Bogor.

DAFTAR PUSTAKA

- Alfarizi, F., Nur, I., Nurbaki, R., & Anggerwati, A. I. (2023). Budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Ilmiah Manajemen & Kewirausahaan*, 10(2).
- Alkaf, A. R., Yunus, E., & Ady, S. U. (2024). Employee performance model: Analysis of training, organizational culture and work environment by mediating work discipline. *SEISENSE Journal of Management*, 7(1), 35–50.
- Amima, S. P., & Taharuddin. (2023). Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Sistem Pemerintahan Sekretariat Daerah Provinsi Kalimantan Selatan. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, 12(3).
- Anggoro, M. Y. A. R. (2022). Job satisfaction among civil servants: How organizational culture and work environment inspire performance. *Jurnal Minds: Manajemen Ide dan Inspirasi*, 9(2).
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Farismawarni, A., & Sumbogo, I. A. (2023). Determinants of employee performance: The role of workload and physical work environment. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis*, 8(1), 41–48.
- Febriyani, M., & Putri, R. K. (2024). The influence of the physical work environment and work discipline on employee performance at the Tegal District Health Office. *Indonesian Interdisciplinary Journal of Sharia Economics*, 7(3).
- Ferine, K. F., Aditia, R., Rahmadana, M. F., & lainnya. (2021). An empirical study of leadership, organizational culture, conflict, and work ethic in determining work performance in Indonesia's education authority. *Heliyon*, 7(7), e07698.
- Hafidzi, M. R., Setiawan, M., & Juwita, H. A. J. (2024). The influence of organizational culture and human capital on employee performance by mediating organizational climate. *Journal of Management, Economic and Financial*, 2(1), 33–43.
- Indrasari, M., Supratman, B., Kartika, M. G., Momin, M. M., & Prakasa, D. F. (2025). Role of organizational culture and work environment in shaping employee performance within government agencies. *Sinergi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen*, 15(2).

- Korda, B. B., & Rachmawati, R. (2022). The influence of organizational culture on employee performance mediated by job satisfaction and employee commitment. *Jurnal Organisasi dan Manajemen*, 18(2), 57–73.
- Maesyaroh, S., Pasaribu, B., & Guswandi. (2020). The effect of transformational leadership and organizational culture on employee performance with motivation as intervening variables: Study at the Secretariat of the Ministry of Cooperation and SMEs. *IAR Journal of Business Management*, 1(2), 1–8.
- Nariah. (2020). The influence of organizational culture and job satisfaction on employee performance at PT. Mega Sentosa Prima in Jakarta. *Jurnal Ad'ministrare*, 7(1).
- Noya, J. (2024). Physical and non-physical work environment on employee performance. *Asian Journal of Management, Entrepreneurship and Social Science*, 4(2).
- Rahmawati, E., & Nurhadian, A. F. (2023). The effect of work discipline and organizational culture on employee performance: Study at a government agency in Bandung Regency. *Majalah Bisnis & IPTEK*, 16(2), 230–239.
- Raziq, A., & Maulabakhsh, R. (2019). Impact of working environment on job satisfaction. *Procedia Economics and Finance*, 23, 717–725.
- Schein, E. H., & Schein, P. A. (2019). *The Corporate Culture Survival Guide* (3rd ed.). Hoboken, NJ: Jossey-Bass.
- Sedarmayanti. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Refika Aditama.
- Wardani, S., Kawiana, I. G. P., & Mahayasa, I. G. A. (2024). Peningkatan kinerja karyawan: Peran kepemimpinan transformasional, disiplin kerja dan lingkungan kerja fisik. *Business Management Journal*, 20(2).
- Wati, V. D. E., Aima, M. H., & Hazrati, I. L. E. (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).
- Widyawati, W., Sulmiah, S., & Nurlaela, N. (2021). Organizational culture and employee performance: Assessing the influence on the implementation of public services during the Covid-19 pandemic. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu dan Praktek Administrasi*, 18(2), 176–187.