

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

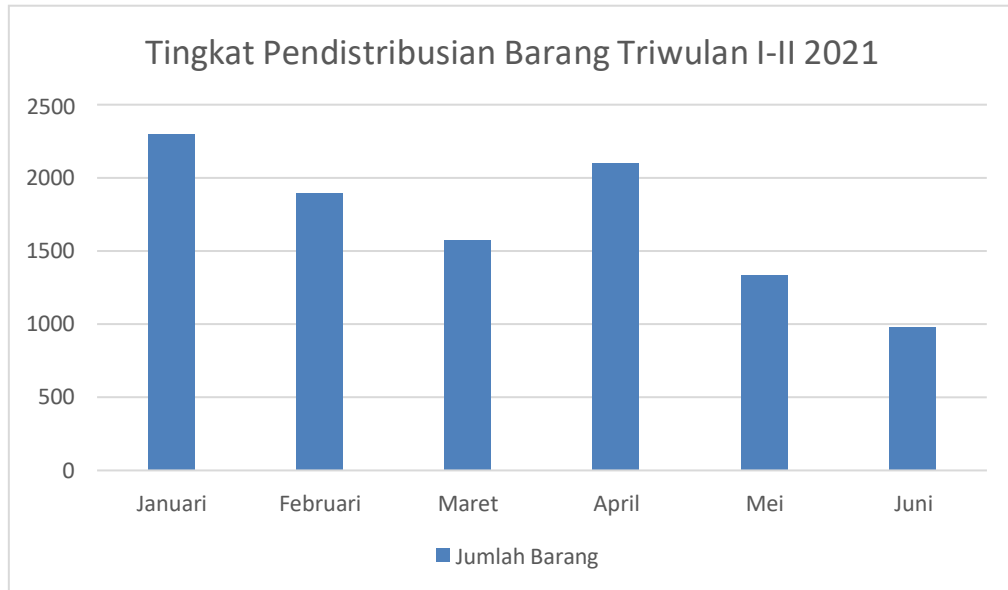
Sumber daya manusia atau karyawan merupakan aset penting yang memiliki kemampuan berkembang untuk penentu keberhasilan perusahaan dalam jangka panjang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama organisasi perusahaan, sumber daya manusia harus dikelola secara optimal, dan diberi perhatian yang ekstra dan memenuhi hak-haknya. SDM akan bekerja secara optimal jika dikelola dengan baik melalui penerapan prinsip-prinsip Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM). Dalam menghadapi era persaingan yang cukup ketat, setiap perusahaan harus berusaha untuk mempertahankan kelangsungan usahanya masing-masing. Salah satu cara yang dapat dilakukan adalah dengan mengoptimalkan kinerja dari karyawan agar tujuan perusahaan dapat terpenuhi. Menurut (Mangkunegara 2017:67) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Budaya Organisasi dan lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pembentukan budaya serta lingkungan kerja yang baik, yakni melalui kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan antar karyawan sehingga kinerja yang dimiliki karyawan lebih baik. Agar kinerja karyawan terus sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Salah

satu yang menjadi kebutuhan karyawan adalah kenyamanan serta rasa aman ketika melakukan pekerjaan, sehingga produktivitas meningkat dan organisasi mampu memberikan pelayanan yang maksimal.

Pentingnya kinerja karyawan juga berlaku pada perusahaan yang bergerak dalam industri jasa pengiriman. Perkembangan jasa pengiriman berakibat bertambahnya perusahaan-perusahaan baru yang masuk ke dalam bisnis jasa. Salah satu perusahaan yang bergerak dalam jasa pengiriman ini adalah PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu yang merupakan perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik yang tersebar luas di Indonesia, yang melayani pengiriman dalam bentuk paket, dokumen, dan lain-lain. Banyak perusahaan-perusahaan jasa pengiriman yang sedang berkembang. PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu sebagai salah satu perusahaan jasa pengiriman barang dan logistik di Indonesia harus mampu memberikan hasil kerja yang optimal sesuai dengan apa yang dibutuhkan dan diharapkan oleh pelanggan, sehingga mampu menghadapi persaingan dengan perusahaan lainnya.

Terdapat beberapa permasalahan terkait penurunan kinerja perusahaan yang disebabkan oleh beberapa faktor seperti penurunan kinerja karyawan, kondisi ekonomi, serta kebijakan pemerintah dengan menetapkan pembatasan sosial yang menyebabkan tingkat *turnover* pendistribusian barang mengalami penurunan yang signifikan. Berikut adalah data tingkat pendistribusian barang pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu :



Gambar 1.1 Tingkat Pendistribusian Barang Triwulan I-II 2021

Sumber : Laporan Keuangan Perusahaan, 2021

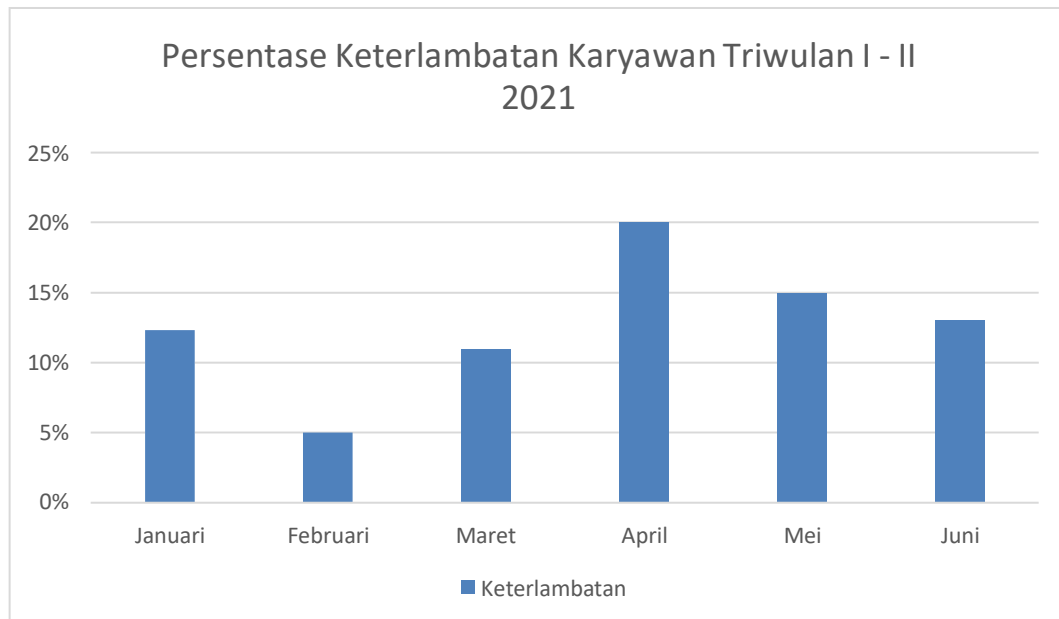
Pada gambar 1.1 dapat diketahui jika fluktuasi pendistribusian jumlah barang pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu mengalami peningkatan dan penurunan di setiap bulannya. Hal tersebut menunjukkan jika perusahaan saat ini belum konsisten dalam menjaga kinerja usahannya.

Perkembangan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawannya. Pengembangan karyawan yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan karyawan pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat

luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Sejumlah studi menunjukkan bahwa kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi sehingga kinerja yang dihasilkan karyawan juga optimal. Hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan suatu organisasi karena budaya organisasi secara realistis mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins 2012:52), Budaya Organisasi adalah penyebaran pola nilai dan keyakinan bersama yang memberikan arti dan peraturan perilaku bagi anggota organisasional. Budaya organisasi dapat menjadi instrumen keunggulan kompetitif yang utama. Kesadaran pemimpin perusahaan ataupun karyawan terhadap pengaruh budaya organisasi dapat memberikan semangat yang kuat untuk mempertahankan, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi tersebut yang merupakan daya dukung yang kuat untuk kemajuan organisasi.

Budaya Organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus mampu bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada sehingga tidak berdampak pada kenyamanan serta keinginan untuk bekerja. Begitu juga dengan kedisiplinan yang harus diterapkan dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga. Terdapat beberapa permasalahan terkait dengan kedisiplinan karyawan, salah satunya adalah permasalahan keterlambatan yang sudah menjadi budaya organisasi. Berikut merupakan data mengenai keterlambatan yang dilakukan oleh karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu.



Gambar 1.2 Persentase Tingkat Keterlambatan Karyawan Triwulan I-II 2021

Sumber : Data HRD Perusahaan, 2021

Gambar 1.2 menunjukkan persentase tingkat keterlambatan dari total jumlah karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu. Dari data tersebut dapat diketahui jika masih adanya permasalahan terkait keterlambatan yang sering dilakukan oleh karyawan dilihat dari persentase tingkat keterlambatan yang tertinggi mencapai 20% di bulan April.

Fenomena yang terjadi di PT. Jalur Nugraha Ekakurir (JNE) Kota Indramayu terhadap budaya kerja yang tidak maksimal seperti tidak disiplinnya para karyawan untuk masuk kerja tepat waktu akan memberikan dampak terhadap kinerja organisasi. Budaya Organisasi yang diterapkan oleh perusahaan tentu memiliki perbedaan antara satu dan lainnya. Akan tetapi mereka memiliki tujuan yang sama untuk memajukan perusahaan mereka. Begitu juga dengan perusahaan yang kurang

memperhatikan budaya kerja, seperti ketertiban, norma, serta tingkah laku para karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pada faktor lain, lingkungan kerja sangat dibutuhkan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, serta peraturan keamanan kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya (Thahir 2019). Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Dalam hal ini, manusia akan selalu berusaha untuk beradaptasi dengan berbagai keadaan lingkungan sekitarnya.

Terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja nonfisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan.

Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan (Aslami dan Asbah 2018:477). Dengan demikian lingkungan kerja nonfisik yang dapat berupa interaksi antara pimpinan/kepala dengan karyawan, sesama rekan kerja, serta karyawan dengan konsumen dalam lingkungan

perusahaan. Hal tersebut, tidak dapat dipisahkan karena secara tidak langsung akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut dan fenomena yang ada, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu”**

1.2 Identifikasi Masalah dan Rumusan Masalah Penelitian

1.2.1 Identifikasi Masalah

Berdasarkan perumusan latar belakang di atas, maka masalah yang akan diteliti pada penelitian ini yaitu peneliti ingin mengetahui lebih lanjut, seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu.

1.2.2 Rumusan Masalah

Adapun perumusan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini antara lain :

1. Bagaimana tanggapan responden mengenai Budaya Organisasi pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu?
2. Bagaimana tanggapan responden mengenai Lingkungan Kerja Non Fisik pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu?
3. Bagaimana tanggapan responden mengenai Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu?

4. Seberapa besar pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap kinerja karyawan secara simultan dan parsial pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu?

1.3 Tujuan Penelitian

Setelah merangkai latar belakang serta rumusan masalah, maka terbentuk tujuan penelitian yang dijelaskan sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui Budaya Organisasi pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu
2. Untuk mengetahui Lingkungan Kerja Non Fisik pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu
3. Untuk mengetahui Kinerja Karyawan pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu
4. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan baik secara simultan maupun parsial pada Perusahaan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu.

1.4 Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat dan kegunaan kepada pihak berikut:

1.4.1 Kegunaan Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan berguna bagi pengembangan teori mengenai disiplin kerja, motivasi dan kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan

untuk membandingkan teori yang dipelajari dengan fakta yang ada di lapangan sehingga dapat memberikan pemikiran kajian manajemen sumber daya manusia yang dapat menjadi salah satu sumber bahan bacaan tambahan bagi pihak-pihak yang memerlukan referensi.

1.4.2 Kegunaan Praktis

Secara praktis manfaat dan kegunaan dalam penelitian ini dapat menambah informasi dan masukan mengenai topik penelitian seperti memberikan informasi, wawasan dan pengalaman secara langsung dan mengaplikasikan ilmu dalam menghadapi permasalahan yang ada di dalam dunia teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja, memahami lebih dalam mengenai materi-materi manajemen sumber daya manusia terutama tentang lingkungan kerja dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sehingga dapat diperoleh gambaran sesuai fakta dan teori, serta memberikan masukan informasi tentang pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Kasmir dalam (Tsaniya 2017) merupakan proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan sumber daya yang ada pada individu dalam organisasi yang kemudian dikembangkan secara maksimal untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu yang ada dalam organisasi.

Sedangkan menurut (Normi 2018) adalah Pengelolaan organisasional baik individu maupun kolektif terhadap manusia untuk memberikan kontribusi optimal dalam mencapai sasaran organisasi, dengan cara menghindari sebanyak mungkin perlakuan manusia sebagai aset, namun sebaliknya, meningkatkan upaya-upaya perlakuan manusia sebagai partner

Manullang mengemukakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap pelaksanaan fungsi-fungsi pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian dan pemeliharaan tenaga kerja untuk membantu tercapainya tujuan organisasi dari para pekerja dan masyarakat” (Manullang 2018).

Dari pengertian dari beberapa para ahli diatas dapat disintesaikan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan serangkaian kegiatan organisasi yang memiliki peranan penting dalam mengelola potensi yang dimiliki setiap manusia untuk memberikan kontribusi yang optimal bagi organisasi.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Prof. Dr. Tjutju Yuniarsih dan Dr. Suwatno 2013) “Meliputi perencanaan tenaga kerja, pengembangan tenaga kerja, penilaian prestasi kerja, pemberian kompensasi, pemeliharaan tenaga kerja dan pemberhentian”. Penjelasan dari fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Perencanaan Tenaga Kerja adalah upaya untuk merencanakan jumlah dan jenis tenaga kerja yang tepat untuk memenuhi kebutuhan guna mencapai tujuan organisasi.
- b. Pengembangan Tenaga Kerja adalah proses peningkatan tenaga kerja menjadi lebih produktif, efektif dan efisien dalam mencapai tujuan organisasi.
- c. Penilaian Prestasi Kerja adalah untuk mengetahui kinerja karyawan yang produktif maupun yang kurang, hal ini akan berdampak pada kinerja dan pemberian kompensasi.
- d. Pemberian Kompensasi adalah proses pemberian balas jasa kepada karyawan baik secara finansial maupun non finansial dan untuk menentukan besarnya kompensasi yang akan diterima oleh masing-masing pekerja secara adil.

- e. Pemeliharaan Tenaga Kerja adalah dengan harapan dapat memberikan ketenangan kerja dan konsentrasi penuh bagi pekerja guna menghasilkan prestasi kerja yang di harapkan oleh organisasi.
- f. Pemberhentian adalah fungsi operatif terakhir manajemen sumber daya manusia. Fungsi pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari organisasi yang disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, pensiun atau sebab-sebab lain yang diatur oleh undang-undang.

2.1.2 Kinerja Pegawai

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Wilson 2015) kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (*job requirement*). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (*job standard*).

Menurut (Baron 2016) Mengemukakan, “Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu”.

Sedangkan (Jackson M. d 2017) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Berdasarkan definisi diatas maka dapat disimpulkan bahawa kinerja merupakan hasil kerja dari seseorang atau sekelompok dalam sebuah organisasi dalam kurun waktu tertentu berdasarkan pada bidang pekerjaan yang dilakukan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Simanjuntak 2005) Kinerja setiap orang dipengaruhi oleh banyak faktor yang dapat digolongkan dalam keompok yaitu kompetensi individu orang yang bersangkutan, dukungan organisasi dan dukungan manajemen.

Menurut (Kasmir 2015) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di suatu perusahaan, antara lain adalah ; Kemampuan dan Keahlian, Pengetahuan, Rencana Kerja, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, dan Budaya Organisasi.

Sedangkan menurut (Sutermeister 2017) kinerja karyawan dipengaruhi oleh sejumlah faktor antara lain terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap kepribadian kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis, kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik.

2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut (Fatimah 2017:18) Tujuan Penilaian kinerja memiliki empat kategori yaitu :

- a. Penilaian kinerja ini dilakukan sebagai perbandingan antar karyawan.
- b. Sistem pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) yang menekankan perubahan-perubahan dalam diri seseorang dengan berjalannya waktu.

- c. Pemeliharaan sistem yang digunakan sebuah perusahaan, dengan adanya hasil penilaian kinerja sebuah perusahaan dapat mengetahui seberapa efektif sistem yang digunakan oleh perusahaan.
- d. Dokumentasi keputusan-keputusan sumber daya manusia bila terjadi peningkatan.

Selain itu, menurut (Sedarmayanti 2017) penilaian kinerja di suatu perusahaan memiliki beberapa tujuan, diantaranya :

- a. Mengetahui keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. Sebagian dasar perencanaan bidang kepegawaian khususnya penyempurnaan kondisi kerja, peningkatan mutu dan hasil kerja.
- c. Sebagai dasar pengembangan dan Pendayagunaan karyawan seoptimal mungkin, sehingga dapat diarahkan jenjang/rencana kariernya, kenaikan pangkat dan kenaikan jabatan.
- d. Mendorongnya terciptanya hubungan timbal balik yang sehat antara atasan dan bawahan.
- e. Mengetahun kondisi organisasi secara keseluruhan dari bidang kepegawaian, khususnya kinerja pegawai dalam bekerja.
- f. Secara pribadi, karyawan mengetahui kekuatan dan kelemahannya sehingga dapat mengacu perkebangannya. Bagi atasan yang menilai akan lebih memperhatikan dan mengenal bawahan/karyawannya, sehingga dapat lebih memotivasi karyawan.
- g. Hasil penilaian pelaksanaan pekerjaan dapat bermanfaat bagi penelitian dan pengembangan di bidang kepegawaian.

2.1.2.4 Indikator Penilaian Kinerja

Dalam melakukan penilaian kinerja, supervisor atau penilai harus memiliki indikator dalam melakukan penilaian kinerja supaya lebih efektif dan efisien. Menurut (Russell 2017) “Ada enam indikator pokok yang dapat digunakan untuk melakukan penilaian kinerja”, yaitu :

a. Kualitas hasil kerja

Setiap karyawan memiliki tugas masing-masing. Sebagai seorang karyawan, hal pertama yang dinilai dalam penilaian kinerja adalah bagaimana kualitas pekerjaan yang anda hasilkan.

b. Kuantitas

Salah satu aspek dalam penilaian kinerja adalah seberapa banyak pekerjaan yang dapat anda selesaikan.

c. *Timeliness*

Aspek ini melihat seberapa singkat waktu yang anda gunakan untuk menyelesaikan suatu pekerjaan tertentu.

d. *Cost effectiveness*

Aspek selanjutnya adalah efektivitas penggunaan dana. Salah satu yang menjadi aspek dalam penilaian kinerja adalah seberapa efektif pengeluaran yang anda gunakan dalam menyelesaikan tugas kerja.

e. Kebutuhan akan supervisor

Salah satu yang menjadi dasar penetapan aspek dalam penilaian kinerja adalah seberapa mandiri anda dalam bekerja.

f. Dampak interpersonal

Aspek ini menunjukkan bagaimana anda dapat memberikan *impact* yang baik pada rekan dalam tim anda dan bagaimana anda menjalin hubungan interpersonal serta bekerja sama dengan rekan dalam tim.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana anggota memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki pengertian budaya yang berbeda-beda, maka setiap organisasi memiliki cara yang berbeda untuk mengimplementasikan arti budaya tersebut. Menurut (Hendyat Soetopo 2016:123), definisi budaya organisasi adalah segala sesuatu yang berhubungan dengan keyakinan, asumsi, nilai, norma, perilaku, ideologi, sikap, kebiasaan, dan harapan-harapan yang dimiliki oleh organisasi (dalam hal ini termasuk organisasi universitas swasta).

Menurut (Wadiah 2016:196), menyatakan bahwa : “Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti dan pola perilaku bersama dalam organisasi”

Menurut (Robbins 2017) Budaya organisasi merupakan sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya”. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat bersama diambil untuk memberikan asumsi implisit bahwa kelompok yang memegang dan menentukan bagaimana cara pandang, cara berpikir, dan bereaksi terhadap berbagai lingkungan.

2.1.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat menunjukkan pada masyarakat tentang keberadaan perusahaan dari ciri khas yang dimiliki dari sekian banyaknya perusahaan yang ada. Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai dorongan kepada karyawan untuk mencapai prestasi kerja atau produktivitas yang lebih baik. Menurut (Robbins and Judge 2017), fungsi budaya organisasi adalah :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota- anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perakat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat, untuk dilakukan olehkaryawan.
- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan bentuk dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari pendapat di atas mengenai fungsi budaya organisasi, dapat diketahui budaya itu memang ada di dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi berguna bagi organisasi dan karyawan. Budaya organisasi tidak hanya berpengaruh terhadap

kinerja karyawan tetapi juga mendorong terciptanya komitmen organisasi. Keadaan seperti ini jelas akan menguntungkan sebuah organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan komitmen organisasi dan kinerja karyawan, maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

2.1.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sweeney & Mc Farlin dalam (Purwanto 2019) budaya organisasi dapat diukur dengan beberapa indikator antara lain sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Kemampuan perusahaan dalam mengembangkan suatu inovasi dan keberanian dalam pengambilan resiko.

2. Perhatian Terhadap Detail

Kemampuan karyawan dalam memperhatikan detail pekerjaan dengan tingkat keakuratan serta ketelitian yang tinggi.

3. Orientasi Hasil

Merupakan acuan yang ditetapkan oleh perusahaan bagi seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya sebagai bagian dari keberhasilan perusahaan.

4. Orientasi Individu

Penetapan sikap perusahaan dalam melaksanakan kegiatan operasionalnya yang berfokus pada pengembangan karyawan sebagai suatu individu yang menjadi elemen dalam perusahaan.

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan merasa nyaman di tempat kerjanya, melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut (P Afandi 2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas, seperti kelembaban, ventilasi, penerangan, kagaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.

Menurut (Sedarmayati 2017) menyatakan lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi dan perusahaan.

Dapat disimpulkan dari beberapa definisi dari para ahli diatas, bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar karyawan pada saat melakukan ataupun pada saat berkerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya pada saat bekerja.

2.1.4.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap karyawan di dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti 2017) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu : lingkungan kerja fisik, dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Yang termasuk kedalam lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya)
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi, udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain – lain.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut sedarmayanti (2011) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Menurut Schultz dan Schiltz lingkungan kerja non fisik terdiri dari lingkungan kerja temporal dan lingkungan kerja psikologis. Lebih lanjut dijelaskan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2010:105) sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Temporal

a. Waktu jumlah jam kerja

Dalam kebijakan kepegawaian Indonesia, standar jumlah jam kerja minimal 35 jam dalam seminggu. Pegawai dikategorikan pekerja penuh apabila mereka bekerja minimal 35 jam dalam seminggu. Sebaiknya, pegawai yang bekerja kurang dari 35 jam dalam seminggu dikategorikan setengah pengangguran.

b. Waktu istirahat kerja

Waktu istirahat kerja perlu diberikan kepada karyawan agar mereka dapat memulihkan kembali rasa lelahnya. Dengan adanya waktu istirahat yang cukup, karyawan dapat bekerja lebih semangat dan bahkan meningkatkan produksi serta efisiensi.

2. Lingkungan Kerja Psikologis

a. Kebosanan

Kebosanan kerja dapat terjadi akibat dari rasa tidak enak, pekerjaan yang monoton, kurang bahagia, kurang istirahat, dan kelelahan. Untuk mengurangi kebosanan dalam bekerja, perusahaan dapat melakukan penempatan kerja yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuan karyawan, pemberian motivasi, dan rotasi kerja.

b. Pekerjaan yang monoton

Suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tanpa variasi akan dapat menimbulkan rasa bosan karena pekerjaan yang dilakukan sama saja, sehingga menimbulkan kemalasan yang dapat mengakibatkan kegiatan bekerja berkurang yang mengakibatkan menurunnya motivasi kerja karyawan.

c. Keletihan

Kelelahan bekerja terdiri dari dua macam, yaitu kelelahan psikis dan kelelahan psikologis. Penyebab kelelahan psikis adalah kebosanan kerja sedangkan kelelahan psikologis dapat mengakibatkan meningkatnya kesalahan dalam bekerja, meningkatkan absensi, *turn over*, dan kecelakaan kerja.

Selain itu, terdapat Teori yang dikemukakan oleh Budi W. Soetjipto (2010:87) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja non fisik adalah :

- a. Hubungan yang harmonis. Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.
- b. Kesempatan untuk maju. Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.
- c. Keamanan dalam pekerjaan. Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja, dalam hal ini terutama dalam terutama keamanan milik pribadi.

Persepsi setiap orang terhadap kondisi lingkungan kerja berbeda-beda. Karyawan yang memiliki persepsi positif terhadap kondisi lingkungan kerja akan memandang segala sesuatu yang dihadapi ditempat kerja secara positif dan bukan segala sesuatu yang menekan dan mengancam bagi karyawan tersebut. Sedangkan persepsi yang negatif terhadap kondisi lingkungan kerjanya akan menghasilkan respon yang negatif terhadap hal-hal yang dihadapi di tempat kerja serta melihat kondisi lingkungan lingkungan kerja sebagai suatu ancaman.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar seseorang yang sedang melakukan pekerjaan yang mana lingkungan tersebut akan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik tentu akan membuat pegawai melaksanakan dan meluangkan seluruh tenaga dan pikirannya untuk bekerja secara maksimal. Kondisi lingkungan kerja dikatakan

baik apabila pegawai dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman serta terciptanya hubungan yang harmonis antar pegawai dalam lingkungan kerja. Menurut Mardina dalam (Timur and Muliatna 2019) terdapat beberapa indikator dalam lingkungan kerja, diantaranya :

- a. Kebersihan, kebersihan lingkungan kerja sangat penting, karena lingkungan yang bersih akan mempengaruhi kenyamanan, semangat dan juga kegairahan kerja pegawai dalam melakukan tugasnya.
- b. Suhu Udara / kelembaban, suhu udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik bagi para pegawainya, sebaliknya juga jika suhu udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengap sehingga menimbulkan rasa kelelahan.
- c. Penerangan, penerangan tidak hanya terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari.
- d. Keamanan, keamanan disini tidak hanya rasa aman dalam menghadapi masa depan, namun juga rasa aman dalam lingkungan kerja terutama keamanan milik pribadi.
- e. Kebisingan, kebisingan di lingkungan kerja akan mengganggu konsentrasi, jika konsentrasi terganggu maka dalam melaksanakan tugasnya akan mengalami hambatan dan kurang efektif.

Selain itu, menurut Siagian (2014:61) mengemukakan bahwa dimensi lingkungan kerja non fisik terdiri dari beberapa indikator yaitu :

1. Hubungan rekan kerja setingkat

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.

3. Kerjasama antar karyawan

Kerjasama antara karyawan harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara karyawan dapat terjalin dengan baik maka karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien.

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam kajian pustaka ini terdapat penelitian yang telah dilakukan sebelumnya dan hal tersebut dimaksudkan untuk membedakan fokus penelitian yang sedang dilakukan dan dapat dijadikan sebagai bahan refrensi. Dalam penelitian ini peneliti mengacu kepada penelitian terdahulu dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satu variabel dengan variabel penelitian lainnya. Dasar atau acuan yang berupa teori- teori atau temuan melalui hasil

berbagai penelitian sebelumnya dijadikan sebagai data pendukung untuk menunjang penelitian ini. Selain itu penelitian terdahulu dapat digunakan sebagai sumber pembandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan dan juga agar dapat mengetahui persamaan dan perbedaan penelitian yang sedang dilakukan dengan peneliti terdahulu. Judul penelitian diambil sebagai pembandingan yaitu yang memiliki variabel bebas mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebagai variabel terikat. Berikut adalah rangkuman penelitian terdahulu yang terdapat pada tabel 2.1

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangkit Maju Bersama Di Jakarta / (Suryani, 2019)	Untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja non fisik dan komunikasi terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan bahwa Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Memiliki persamaan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai	Tidak meneliti variabel budaya organisasi, perbedaan waktu dan tempat penelitian
2	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran / (Noorainy, 2017)	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai	Metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai	Tidak adanya variabel budaya organisasi, waktu dan tempat
3	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pengemudi Bus (Akap Pp) Perusahaan Umum (Perum) Damri Cabang Bandar Lampung / (Fuaddussofa & Hakim, 2020)	Mengetahui tingkat pengaruh lingkungan kerja non fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil yang ada, lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik	Penggunaan variabel disiplin kerja dalam penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Salim Surya Phone di Samarinda / (Supriadi & Anitra, 2020)	Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Metode analisis deskriptif kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian
5	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan dengan Job Satisfaction Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bagian QC Final Inspection PT Mitsubishi Motors Krama Yudha Indonesia) / (Yulivia, 2020)	Untuk mengetahui pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan variabel kompensasi dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian
6	Pengaruh Kualitas Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Dan Person-Organization Fit (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Islam Jemursari Surabaya) / (Muntari et al., 2020)	Untuk mengetahui pengaruh kualitas dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan dan person organizational fit.	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Penelitian menunjukkan jika terdapat pengaruh antara variabel kualitas dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai dan person organizational fit.	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian, penggunaan variabel kualitas dan organizational fit

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
7	<i>Influence of Leadership and Work Environment To Job Satisfaction and Impact To Employee Performance (Study On Industrial Manufacture In West Java)</i> / (Utami & Waluyo, 2017)	Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja, terhadap kepuasan kerja dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan Partial Least Square Model	Penelitian menunjukan jika kepemimpinan dan lingkungan kerja berdampak pada kepuasan kerja serta berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik	Tidak adanya variabel budaya organisasi
8	<i>The Influence Of Work Enviroment and Competence on Motivation and Its Impact on Employee Performance in Health Sector</i> / (Parashakti Ryani Dhyana dan Fahlevi, n.d. 2019)	Untuk mengetahui besaran pengaruh lingkungan kerja dan kompetensi pada motivasi kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis menggunakan Model Partial Least Square Model	Hasil penelitian menyatakan telah terbukti bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan pada kinerja karyawan, hal ini menunjukkan semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan lebih baik.	Penggunaan variabel lingkungan kerja dalam penelitian	Penggunaan variabel lain seperti kompetensi dalam penelitian
9	<i>The Influence Of leadership and Work Environment On Employee Performance : A Case Study Of A Private University In Jakarta</i> / (Akbar Muhammad dan SE, n.d. 2017)	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil tes hipotesis, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari kepemimpinan pada kinerja karyawan.	Sama meneliti tentang variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan.	Tidak meneliti variabel kepemimpinan, waktu dan lokasi penelitian berbeda

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				Kemudian ada pengaruh positif dan signifikan pada variabel lingkungan kerja pada kinerja karyawan		
10	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Tbk Cabang Manado / (Malale et al., 2020)	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Berdasarkan hasil penelitian, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Memiliki kesamaan meneliti variable lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan	Tidak meneliti variabel lingkungan kerja, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
11	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta / (Tarwijo 2021)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Langgeng Kencana di Jakarta	Metode Kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear sederhana	Hasil penelitian ini variabel budaya organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,493 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,796 dengan kriteria baik	Penggunaan variabel budaya organisasi dalam penelitian	Tidak adanya variabel independent tambahan yang digunakan seperti lingkungan kerja non fisik
12	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di Era Millennial / (Panggabean, Soekapdjo, and Tribudhi 2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung	Metode kuantitatif dengan pengolahan data menggunakan Structural Equation modelling (SEM)	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif,	Penggunaan variabel budaya organisasi dalam penelitian	Penggunaan teknik pengolahan data yang berbeda serta hanya menggunakan 1 variabel independent dalam penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		maupun tidak langsung, melalui sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah kerja, di mana komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif dan komitmen berlanjut		komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan.		
13	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club / (Susanti, Aristiani, and Tanjung 2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui baik secara parsial maupun simultan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club.	Metode analisis linear berganda digunakan untuk menjawab tujuan penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club. Secara simultan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh	Penggunaan variabel budaya organisasi dalam menilai kinerja karyawan	Objek penelitian serta waktu pelaksanaan penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club.		
14	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta / (Yuliantari and Prasasti 2020)	Bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	Metode pengumpulan data dengan metode observasi, kuesioner, dan studi dokumentasi dengan metode analisisnya berupa analisis kuantitatif deskriptif	Hasil yang diperoleh dari penelitian ini bahwa Pada hasil pengolahan data atau output penelitian diperoleh kesimpulan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat dan positif sebesar $r=0,801$ antara Lingkungan kerja dengan kinerja, serta terdapatnya pengaruh yang cukup signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja	Penggunaan variabel lingkungan kerja dalam penelitian	Tidak menggunakan variabel budaya organisasi dalam penelitian
15	Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan Dengan Perilaku Adaptif Sebagai Variabel Intervening / (Alfatha and Yuniawan 2018)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja Non Fisik Dan Mutu Informasi Terhadap Produktivitas Karyawan	Metode analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara lingkungan kerja non fisik dengan perilaku adaptif,	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dalam menilai tingkat produktivitas karyawan	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				kualitas informasi dengan perilaku adaptif, perilaku adaptif dengan produktivitas karyawan dan lingkungan kerja non fisik dengan produktivitas karyawan, sedangkan kualitas informasi dengan produktivitas karyawan berpengaruh positif namun tidak signifikan.		
16	Peranan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan pada The Mansion Resort Hotel & Spa / (Jayanta and Krisna 2018)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Peranan Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Penggunaan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Beban kerja serta lingkungan kerja non fisik mampu memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Objek penelitian yang digunakan serta tidak menggunakan variabel budaya organisasi dalam penelitian
17	Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bumi Jasa Utama / (Maqfiranti, Sjahrudin, and Anto 2017)	Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan	Menggunakan metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bukti bahwa stres kerja tidak signifikan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan,	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				sedangkan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan		
18	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Divisi Fresh PT. Trans Retail Indonesia (Carrefour) Plaza Tangerang City) / (Virgiyanti and Sunuharyo 2018)	Bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja karyawan	Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik masing-masing mampu mempengaruhi kinerja karyawan divisi fresh PT. Trans Retail Indonesia Plaza Tangerang City	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian
19	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada PT. AIA Financial Malang / (Chintya 2018)	Untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Prestasi Kerja Karyawan	Menggunakan metode kuantitatif explanatif dengan metode kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja non fisik secara parsial dan simultan memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Penggunaan variabel kompensasi dan prestasi kerja karyawan dalam penelitian
20	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Dungingi Kota Gorontalo / (Dunggio 2020)	Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui fakta, data dan hal-hal yang	Metode kuantitatif eksplanatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi	Penggunaan variabel budaya organisasi dalam penelitian	Tidak adanya variabel independent lain yang digunakan seperti lingkungan

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
		berkaitan dengan permasalahan variabel budaya organisasi dan kinerja pegawai		secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo		kerja non fisik dalam penelitian
21	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Royal English Malang / (Mutaqin, Djaelani, and Khoirul 2020)	Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Royal English Malang	Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis kuantitatif	Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Royal English Malang.	Penggunaan variabel lingkungan kerja untuk mengetahui kinerja karyawan	Tidak menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independent penelitian
22	Pengaruh Motivasi, Stres Kerja, Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Kantor BPPKAD Kabupaten Sragen) / (Setyawan and Bawono 2018)	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, stres kerja, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di BPPKAD Sragen.	Menggunakan metode kuantitatif deskriptif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja dan lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik dan kinerja karyawan	Variabel independent yang digunakan dalam penelitian berbeda seperti variabel motivasi, stress kerja, dan lingkungan kerja fisik

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
23	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat / (Yunita and Saragih 2019)	Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jabar	Metode kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik. Kemudian seluruh variabel terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Penggunaan variabel budaya organisasi dalam penelitian untuk mengetahui tingkat kinerja karyawan	Terdapat beberapa variabel independent yang berbeda dalam penelitian yang dilakukan
24	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Non Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sektortariat Daerah Kabupaten Pangandaran / (Noorainy 2017)	Penelitian ini diarahkan untuk diperoleh yaitu untuk memahami, mengetahui dan menganalisis lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai	Metode penelitian kuantitatif dengan teknik analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi.	Terdapat variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Penggunaan variabel lingkungan kerja fisik serta tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian
25	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Lingkungan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja (Studi Pada Pegawai Non Medis Rumah Sakit Jiwa Dr .	Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan	Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah explanatory research (penjelasan) dengan metode kuantitatif	Hasil dari penelitian ini berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan adalah lingkungan	Penggunaan variabel lingkungan kerja non fisik dalam penelitian	Penggunaan variabel lingkungan kerja fisik serta tidak adanya variabel budaya organisasi dalam penelitian

No	Judul/Penulis/Tahun, dan Penerbit	Tujuan Penelitian	Metode dan Teknik Analisis	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Radjiman Wediodiningrat Lawang) / (Firmansyah 2019)	lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai non medis Rumah Sakit Jiwa Dr. Radjiman Wediodiningrat Lawang	serta teknik analisis regresi linear berganda	kerja fisik dan non fisik masing-masing memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai non medis		

2.3 Kerangka Pemikiran

Sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat menentukan bagi kelangsungan dan kemajuan suatu organisasi, sebab meskipun seluruh sumber daya lainnya tersedia, tetapi apabila tidak ada kesiapan dari sumber daya manusianya organisasi tersebut dipastikan tidak akan berjalan dengan baik.

Kerangka pemikiran tersebut akan menjelaskan hubungan antara variabel yang diteliti. Kerangka berpikir merupakan gambaran hubungan antar variabel penelitian. Menurut Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa kerangka berfikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berfikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel penelitian secara jelas berdasarkan teori yang mendukung.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan pembentukan budaya serta lingkungan kerja yang baik, yakni melalui kegiatan-kegiatan yang membangun kebersamaan antar karyawan sehingga kinerja yang dimiliki karyawan lebih baik. Agar kinerja karyawan terus sesuai dengan harapan organisasi, maka organisasi harus memperhatikan apa yang menjadi kebutuhan dari karyawan. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. faktor tersebut antara lain adalah budaya organisasi dan juga lingkungan kerja.

Budaya Organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan suatu perusahaan. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus mampu bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada sehingga tidak berdampak pada kenyamanan serta keinginan untuk bekerja. Begitu juga dengan kedisiplinan yang harus diterapkan dengan baik agar kinerja karyawan tetap terjaga. Budaya kerja di suatu perusahaan dapat dilihat dengan beberapa indikator, diantaranya adalah Inovasi dan pengambilan resiko, perhatian terhadap detail pekerjaan, berorientasi kepada hasil, serta orientasi terhadap perkembangan individu.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja sangat dibutuhkan dalam menciptakan suasana kerja yang nyaman seperti pengaturan penerangan, pengontrolan suasana gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja, serta peraturan keamanan kerja. Lingkungan kerja merupakan kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

Terdapat dua macam lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik dan terdapat di sekitar tempat kerja dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung. Sedangkan Lingkungan kerja nonfisik merupakan keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan atasan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik merupakan suatu keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik itu hubungan dengan

karyawan maupun hubungan karyawan dengan atasan. Terdapat indikator yang dapat digunakan dalam menilai lingkungan kerja non fisik di suatu perusahaan. indikator tersebut antara lain adalah kebersihan, suhu udara/kelembapan, penerangan, keamanan, serta kebisingan ruangan.

Kerangka penelitian ini diadopsi dari penelitian yang dilakukan oleh (Yunita and Saragih 2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat”. Pada penelitian tersebut digunakan atribut penelitian yang terdiri dari variabel Budaya Organisasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Kinerja Karyawan (Y).

Berdasarkan acuan teori yang terdapat pada penelitian yang dilakukan Sweeney & Mc Farlin dalam (Purwanto 2019), indikator-indikator dalam mengukur Budaya Organisasi diantaranya sebagai berikut :

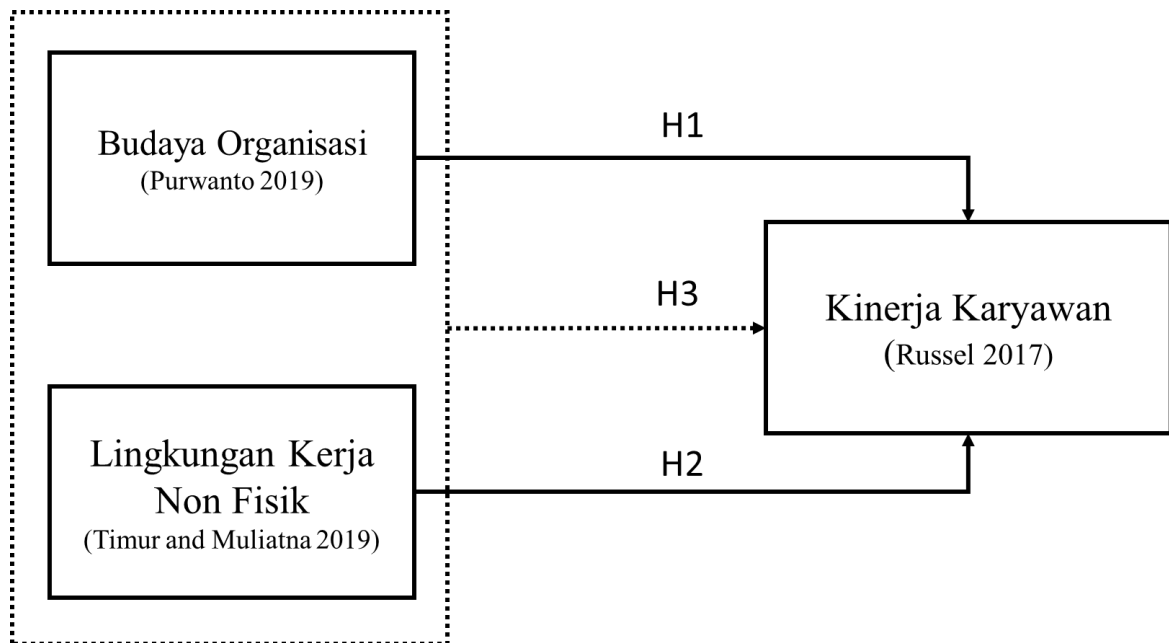
1. Inovasi dan Pengambilan Resiko
2. Perhatian terhadap detail
3. Orientasi hasil
4. Orientasi Individu

Berdasarkan teori yang ada, indikator-indikator untuk mengukur Lingkungan Kerja Menurut Mardina dalam (Timur and Muliatna 2019) diantaranya adalah :

1. Kebersihan
2. Suhu Udara / Kelembaban
3. Penerangan
4. Keamanan
5. Serta Kebisingan

Sedangkan indikator-indikator untuk mengukur Kinerja Karyawan menurut teori yang dikemukakan oleh (Russell, 2017) sebagai berikut :

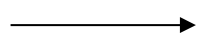
1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Timeliness
4. Kebutuhan akan Supervisor



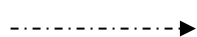
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber : (Yunita and Saragih 2019)

Penjelasan :



: Berpengaruh secara parsial



: Berpengaruh secara simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang belum didasarkan pada faktanya (Sugiyono 2019)

Hipotesis merupakan pernyataan mengenai hubungan antar variabel. Hipotesis menyebutkan secara khusus bentuk prediksi hubungan antar variabel tersebut. Pembahasan terkait hipotesis dapat dilihat dari berbagai isu yaitu format penyusunan hipotesis, jenis hipotesis, dan bentuk hipotesis (Abdillah dan Jogiyanto 2015: 44). Berdasarkan pengertian menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

2.4.1 Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi mampu mempengaruhi kinerja Karyawan di suatu perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh (Nawegalen, Adi, and Hafipah 2021) dengan judul “Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua” menghasilkan kesimpulan bahwa Budaya Orgnasisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Cendrawasih Mas di Kabupaten Puncak Papua.

Selain itu terdapat penelitian yang dilakukan oleh (Munandar, Samsudin, and Komariah 2020) dengan tujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap peningkatan kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi, dengan populasi yang merupakan karyawan CV. Desain & Bangunan Sukabumi. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya

pengaruh budaya organisasi secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada CV. Desain & Bangunan Sukabumi.

H0 : Tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H1 : Terdapat pengaruh parsial antara variabel Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

2.4.2 Hubungan Lingkungan Kerja Non Fisik dengan Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja non fisik dinilai mampu mempengaruhi kinerja karyawan di suatu perusahaan. Terdapat beberapa penelitian terkait adanya indikasi pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Penelitian pertama dilakukan oleh (Noorainy 2017) dengan tujuan untuk mengetahui serta menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada umumnya sangat tinggi, hal tersebut disebabkan adanya pengaruh dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, dan masuk pada kategori sangat tinggi. Dengan demikian ada pengaruh yang positif dan signifikan dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada sekretariat Daerah Kabupaten Pangandaran.

H0 : Tidak terdapat pengaruh parsial antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

H2 : Terdapat pengaruh parsial antara variabel Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kinerja Karyawan

2.4.3 Hubungan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Yunita and Saragih 2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perum Bulog Divre Jawa Barat menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perum Bulog Divre Jawa Barat.

H0 : Tidak terdapat pengaruh simultan antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Terdapat pengaruh simultan antara variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian

Metode Penelitian yang digunakan oleh peneliti adalah Metode penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2018:15).

Tujuan penelitian ini bersifat korelasional. Menurut (Kuncoro 2016:12) Penelitian korelasional berusaha untuk menentukan apakah terdapat hubungan (asosiasi) antara dua variabel atau lebih, serta seberapa jauh korelasi yang ada di antara variabel yang diteliti.

Metodologi penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena data yang diolah pada penelitian ini berupa angka-angka. (Sugiyono 2017:8) mengungkapkan bahwa metode kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme. Serta digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat statistik

Menurut (Sekaran dan Bougie 2017:119) bahwa unit analisis dibagi menjadi individu, pasangan, kelompok, organisasi, dan kebudayaan. Pada penelitian ini ditujukan kepada unit analisis individu. Yakni para pegawai pada PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu.

Dalam pelaksanaannya, waktu yang digunakan dalam penelitian ini termasuk waktu *cross sectional* karena pengambilan data hanya dilakukan satu kali. Menurut (Indrawan and Yaniawati 2017:54) *cross sectional* merupakan survei yang mengamati sebuah objek penelitian, baik satu maupun beberapa variabel, dengan cara menghimpun data pada suatu masa yang sama. Setiap objek yang diamati dilakukan sekali saja.

Tabel 3.1 Jenis Penelitian

NO	KRITERIA PENILAIAN	JENIS PENELITIAN
1	Tujuan Penelitian	Deskriptif
2	Metodologi Penelitian	Kuantitatif
3	Unit Analisis	Individu
4	Keterlibatan Penelitian	Minimal
5	Waktu Pelaksanaan	<i>Cross Sectional</i>

3.2 Definisi dan Operasionalisasi Variabel Penelitian

3.2.1 Definisi Variabel Penelitian

Menurut (Sugiyono 2017:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Kemudian (Indrawan & Yaniawati 2017:12) menjelaskan jika variabel penelitian merupakan setiap gejala yang diamati dan menjadi fokus penelitian.

3.2.2 Operasionalisasi Variabel Penelitian

Berikut merupakan operasionalisasi variabel dari penelitian yang akan dilakukan :

Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel

Variabel	Indikator	Pernyataan Penelitian	Skala
Budaya Organisasi (X1) Budaya organisasi merupakan sebuah system makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya (Robbins, 2017)	Inovasi dan Pengambilan Resiko	Saya diberikan kebebasan dalam berinovasi dan mengambil resiko dalam pengambilan keputusan.	Ordinal
	Perhatian Terhadap Detail	Saya memiliki tingkat ketelitian serta kepekaan terhadap penyelesaian pekerjaan	Ordinal
	Orientasi Hasil	Perusahaan menetapkan pekerjaan yang berorientasi pada hasil dalam mencapai tujuan perusahaan.	Ordinal
	Orientasi Individu	Perusahaan berfokus pada pengembangan karyawan sebagai individu yang menjadi elemen dalam perusahaan	Ordinal
Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana di dalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk	Kebersihan	Perusahaan menyediakan tempat sampah guna menjaga kebersihan lingkungan	Ordinal
	Suhu Udara	Suhu udara yang terdapat pada perusahaan cukup sehat dan tidak terpapar polusi	Ordinal
	Penerangan	Penerangan yang tersedia sangat baik guna memperlancar pekerjaan	Ordinal

Variabel	Indikator	Pernyataan Penelitian	Skala
mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi misi dan perusahaan (Timur and Muliatna 2019)	Keamanan	Terdaapat pihak keamanan yang disediakan perusahaan guna menjamin keamanan karyawan	Ordinal
	Kebisingan	Lokasi perusahaan yang tidak berada di pusat keramaian	Ordinal
Kinerja Karyawan (Y) Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan (job requirement). Suatu pekerjaan mempunyai persyaratan tertentu untuk dapat dilakukan dalam mencapai tujuan-tujuan yang disebut juga sebagai standar (job standard).	Kualitas	Perusahaan mampu memberikan standar penilaian kepada karyawan dengan baik	Ordinal
		Setelah dilakukan penilaian kinerja karyawan, perusahaan mampu menghasilkan karyawan yang bekerja dengan baik.	Ordinal
	Kuantitas	Penilaian kinerja mampu menghasilkan pencapaian kinerja yang baik dari sebelumnya	Ordinal
		Penilaian kinerja dilakukan untuk meningkatkan hasil kerja yang sesuai target perusahaan.	Ordinal
	<i>Timeliness</i>	Perusahaan melakukan penilaian kinerja setiap satu tahun sekali.	Ordinal
		Perusahaan hanya melakukan penilaian pada waktu tertentu saja.	Ordinal
	Kebutuhan akan Supervisor	Karyawan mampu bekerja secara mandiri setelah dilakukannya penilaian kinerja.	Ordinal

Variabel	Indikator	Pernyataan Penelitian	Skala
		Karyawan mampu mengembangkan potensinya lebih baik lagi setelah penilaian kinerja.	Ordinal

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi Penelitian

Menurut (Sujarweni 2015:80) “Populasi adalah keseluruhan jumlah yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diteliti dan kemudian ditarik kesimpulannya”. Populasi yang terdapat dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu sebanyak 58 Orang.

3.3.2 Sampel Penelitian

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan tenaga, waktu dan dana, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representatif (mewakili) (Sugiyono 2018). Karakteristik sampel penelitian yang digunakan dalam penelitian adalah para pekerja yang tidak melakukan pekerjaan fisik dalam perusahaan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

3.4.1 Data Primer

Menurut (Sugiyono 2018), data primer adalah data yang langsung memberikan hasil kepada pengumpul data. Berdasarkan penjelasan tersebut data primer pada penelitian ini menggunakan alat bantu kuisisioner yang disebarakan melalui media *online* kepada responden yang telah ditentukan yaitu Karyawan PT. Jalur Nugraha Ekakurir Kota Indramayu. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Tujuan penggunaan kuisisioner tersebut untuk memperoleh data penilaian terkait variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian

3.4.2 Data Sekunder

Data sekunder menurut (Sugiyono 2017:138) merupakan data yang didapatkan berdasarkan sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data atau dengan kata lain melewati media lain seperti dokumen dan juga informasi yang bersumber dari internet. Pada penelitian ini data sekunder didapatkan dari jurnal-jurnal, buku, *website* dan penelitian terdahulu untuk mendukung teoritis pada penelitian ini.

3.5 Metode Analisis dan Uji Hipotesis

3.5.1 Metode Analisis

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur valid (benar) atau tidaknya suatu kuisisioner. Suatu kuisisioner dapat dikatakan valid apabila pertanyaan pada kuisisioner mampu mengungkap sesuatu yang dapat diukur oleh kuisisioner tersebut. Uji validitas dihitung dengan cara membandingkan nilai r hitung (*total correlation*). Jika nilai r hitung $> r$ tabel dan bernilai positif maka komponen pertanyaan tersebut dapat dikatakan konsisten (Sekaran and Bougie 2016). Uji validitas diketahui dengan cara menghitung korelasi (r) antara data pada masing-masing pernyataan skor total memakai rumus teknik korelasi Product Moment Pearson sebagai berikut:

$$r = \frac{n\sum xy - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n\sum x^2 - (\sum x)^2\}\{n\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Keterangan :

r = koefisien korelasi

n = Jumlah responden

X = Skor total koresponden

Y = Skor total pernyataan

$\sum x$ = Jumlah skor dalam distribusi X

$\sum y$ = Jumlah skor dalam distribusi Y

$\sum x^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing X

$\sum y^2$ = Jumlah kuadrat masing-masing Y

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Uji realibilitas merupakan pengujian data yang dilakukan untuk mengukur suatu kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk penelitian. Kuisisioner dapat dikatakan reliable atau handal jika jawaban seseorang terhadap kuisisioner tersebut konsisten atau stabil dari waktu yang berbeda. Keandalan yang menyangkut konsistennya suatu jawaban dapat ditemukan jika diujikan berulang pada sampel yang berbeda. Menurut Sugiyono (2017:130), Secara internal reliabilitas instrumen dapat diuji dengan menganalisis konsistensi butir-butir yang ada pada instrumen dengan teknik tertentu. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur realibilitas dengan uji statistik *Cronbach Alpha* (α). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliable jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$ (Sekaran and Bougie 2016). Rumus Alpha Cronbach sebagai berikut :

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Keterangan:

r_{11} = Realibilitas instrument

k = Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma_b^2$ = Jumlah varian butir

$\sum \sigma_t^2$ = Varian total

3.5.1.3 Analisis Deskriptif

(Sugiyono 2019:206) menjelaskan bahwa statistik deskriptif merupakan perhitungan statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara

mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi. Penelitian yang dilakukan pada populasi (tanpa diambil sampelnya) jelas akan menggunakan statistik deskriptif dalam analisisnya. Menurut (Hanum, Slamet, and Sriwahyuni 2015) analisis deskriptif dapat diperoleh dengan mencari nilai Total Capaian Responen. Adapun rumus yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$TCR = \frac{Rs}{n} \times 100\%$$

Keterangan :

TCR : Tingkat Capaian Responen

Rs : Rata-rata skor jawaban

n : Nilai skor jawaban

Kriteria interpretasi skor untuk Tingkat Capaian Responen (TCR) adalah sebagai berikut :

Tabel 3.3 Rentang Nilai Tingkat Capaian Responen

No	Angka	Keterangan
1	0% - 20%	Sangat lemah
2	21% - 40%	Lemah
3	41% - 60%	Cukup
4	61% - 80%	Baik
5	81% - 100%	Sangat Baik

Sumber : (Hanum, Slamet, and Sriwahyuni 2015)

3.5.1.4 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Uji normalitas dapat dilakukan dengan uji histogram, uji normal P plot, Skewness dan Kurtosis atau uji Kolmogorov Smirnov. Untuk uji Kolmogorov Smirnov, normalitas data dilihat dari nilai residual. Dikatakan normal bila nilai residual yang dihasilkan diatas nilai signifikansi yang ditetapkan. Jika tingkat signifikansinya lebih besar dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima (Sujarweni 2016).

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk melihat ada atau tidaknya korelasi yang tinggi antara variabel-variabel bebas dalam suatu model regresi linier berganda. Jika ada korelasi yang tinggi diantara variabel-variabel bebasnya, maka hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikatnya menjadi terganggu. Beberapa kriteria untuk mendeteksi multikolinieritas pada suatu model sebagai berikut (Sujarweni 2016).

- Jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai Tolerance tidak kurang dari 0,1 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinieritas. Semakin tinggi VIF, maka semakin rendah Tolerance.

- Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70 maka model dapat dikatakan terbebas dari multikolinearitas. Jika lebih dari 0,70 maka diasumsikan terjadi korelasi (interaksi hubungan) yang sangat kuat antar variabel independen sehingga terjadi multikolinearitas.

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variansi dari residual satu pengamat ke pengamat lain. Model yang baik jika variansi residual dari satu pengamat ke pengamat lain tetap atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dideteksi dengan uji Glejser. Dasar pengambilan keputusannya yaitu jika nilai Sig. > 0,05 maka dapat dikatakan bahwa model tidak mengandung adanya heteroskedastisitas (Ghozali 2016: 137).

3.5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda merupakan analisis yang digunakan untuk menentukan hubungan linier antar beberapa variabel independent dengan variabel dependent (Sujarweni 2016). Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel Budaya Organisasi (X1), dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y). Model regresi linier berganda yang digunakan adalah sebagai berikut :

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Dimana :

Y	: Keputusan Pembelian
β_0	: Nilai Y ketika nilai X = 0 (nilai konstan)
β_1 & β_2	: Koefisien Regresi Variabel X1 dan X2
X1 dan X2	: Variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non Fisik
e	: <i>Disturbance Error</i>

3.5.2 Pengujian Hipotesis

3.5.2.1 Uji t

(Ghozali 2016:97) menjelaskan jika Uji t memiliki fungsi untuk menjelaskan seberapa besar pengaruh dari satu variabel independent secara parsial dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Metode yang digunakan untuk menguji tingkat kenyataan pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen adalah dengan menggunakan alat uji t (t test). Pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel harga dan promosi terhadap keputusan pembelian. Berdasarkan penjelasan di atas, maka hipotesis dalam penelitian ini dapat disusun melalui ketentuan berikut ini:

- Jika t-hitung > dibandingkan t-tabel, maka H0 ditolak, artinya variabel X berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel Y.
- Jika t-hitung < dibandingkan t-tabel, maka H0 diterima, artinya variabel X tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y.

3.5.2.2 Uji F

Uji F digunakan untuk menunjukkan signifikan atau tidaknya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen secara simultan (bersama-sama) (Gani and Amalia 2018:159). Nilai F hitung dicari dengan rumus:

$$F = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-k-1)}$$

Keterangan:

F = Nilai F hitung yang kemudian dibandingkan dengan F tabel.

R² = Koefisien korelasi ganda yang telah ditemukan

n = Jumlah data/sampel

k = Jumlah variabel bebas (Ikhsan 2015:158).

Tingkat signifikan dalam penelitian ini adalah 5%, sehingga jika nilai F_{hitung} < F_{tabel} dan probabilitas signifikansi < 5% (0,05) maka hipotesis yang diajukan (H_a) diterima.

3.5.2.3 Uji Koefisien Determinasi

Dalam mengukur seberapa jauh kemampuan model untuk variabel dependen digunakan koefisien determinasi (**R²**). Nol dan satu adalah nilai koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi yang kecil menunjukkan bahwa kemampuan variabel-variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen sangat terbatas. Ghazali (2016:95) dalam (Ikhsan 2017) Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan

hampir semua informasi yang dibutuhkan dalam memprediksi variabel-variabel dependen.

Menurut Riduwan (2009:228) dalam (Ikhsan 2017) koefisien determinasi secara statistik dapat dihitung dengan rumus:

$$4 \quad \mathbf{KD = R^2 \times 100\%}$$

Keterangan:

KD = Koefisien Determinasi

R^2 = nilai koefisien korelasi

3.6 Lokasi dan Waktu Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Lokasi dan objek penelitian yang dilakukan oleh peneliti adalah karyawan kota Bandung yang menggunakan platform aplikasi shopee dalam berbelanja.

3.6.2 Waktu Penelitian

Waktu pelaksanaan penelitian akan ditargetkan pada bulan April 2021 hingga Agustus 2021.