

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN & HIPOTESIS

2.1. Kajian Pustaka

Pada kajian pustaka ini umumnya mengemukakan teori-teori, konsep dan generalisasi hasil penelitian yang dapat dikaitkan sebagai landasan teoritis untuk pelaksanaan penelitian. Teori yang akan dipaparkan merupakan teori yang relevan dengan penelitian yang akan dilakukan berdasarkan pendapat yang telah dikemukakan dari berbagai ahli mengenai variabel yang akan diteliti, terutama yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

Dengan adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan adanya kajian pustaka ini peneliti dapat mengemukakan teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi. Teori tersebut dibagi menjadi tiga bagian, yaitu : *grand theory*, *middle theory*, dan *applied theory*. *Grand theory* adalah manajemen, *middle theory* adalah manajemen sumber daya manusia dan *applied theory* adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

2.1.1. Manajemen

Manajemen pada dasarnya adalah upaya mengatur segala sesuatu seperti sumber daya guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen merupakan suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan yang dimulai dari penentuan tujuan sampai

pengawasan, dimana masing- masing bidang digunakan baik ilmu pengetahuan maupun keahlian yang diikuti secara berurutan dalam rangka usaha mencapai sasaran yang telah ditetapkan semula. Dalam perusahaan, manajemen merupakan salah satu bagian yang sangat utama, dan dapat diartikan sebagai salah satu ilmu yang mengarahkan dan mengelola sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar mampu berfikir dan bertindak sesuai dengan harapan serta tujuan dari organisasi tersebut.

2.1.1.1.Pengertian Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni yang digunakan untuk mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Pendapat dari G. R. Terry (2018:2) yang dialih bahasakan oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati adalah “Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri atas tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai tujuan organisasi”. Selain itu, Nawawi (2017:23) mengemukakan bahwa Manajemen yaitu suatu proses pengaturan, pengurusan dan pengelolaan dengan memanfaatkan orang lain dalam penegelolaan sumber daya untuk pencapaian suatu tujuan. Sedangkan definisi dari Malayu S.P Hasibuan (2017:1) yaitu manajemen berasal dari kata *to manage* yang artinya mengatur. Apa yang diatur, apa tujuannya diatur, mengapa harus diatur, siapa yang mengatur, dan bagaimana mengaturnya.

Berdasarkan beberapa pengertian para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah suatu proses pengelolaan sumber daya yang dimiliki orang lain dan terdiri dari tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.1.2. Unsur Manajemen

Malayu S. P Hasibuan (2017:9) memberikan pendapat bahwa ada beberapa unsur manajemen yang disingkat 6M (*man, money, material, machines, method* dan *market*) adalah sebagai berikut :

1. Manusia (*Man*)

Sarana utama bagi setiap manajer untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan terlebih dahulu adalah manusia. tanpa adanya manusia, manajer tidak akan mungkin dapat mencapai tujuannya. Manusia adalah orang yang mencapai hasil melalui kegiatan orang-orang lain.

2. Uang (*Money*)

Untuk melakukan berbagai aktivitas perusahaan uang adalah salah satu hal yang sangat diperlukan untuk biaya-biaya yang dikeluarkan. Uang yang digunakan untuk membayar upah atau gaji, membeli bahan-bahan dan peralatan. Uang sebagai sarana manajemen harus digunakan seefektif mungkin agar tujuan-tujuan tercapai dengan serendah mungkin.

3. Bahan-bahan (*Material*)

Bahan-bahan merupakan faktor pendukung utama dalam proses produksi, tanpa adanya bahan-bahan maka proses produksi tidak akan

berjalan. Bahan-bahan tersebut misalnya bahan baku pembantu lainnya untuk menunjang dalam proses produksi.

4. Mesin (*Machines*)

Dengan kemajuan teknologi, penggunaan mesin-mesin sangat dibutuhkan dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan.

5. Metode (*Methods*)

Untuk melakukan kegiatan-kegiatan agar berdaya guna dan berhasil guna, manusia dihadapkan pada berbagai alternatif metode atau cara melakukan pekerjaan. Oleh karena itu, metode merupakan sarana manajemen untuk mencapai tujuan.

6. Pasar (*Markets*)

Pasar merupakan sarana yang tidak kalah penting dalam manajemen, karena tanda adanya pasar, hasil produksi tidak akan ada artinya sehingga tujuan perusahaan tidak akan tercapai.

Berdasarkan unsur-unsur manajemen diatas dapat disimpulkan bahwa 6 unsur manajemen yaitu *man, money, material, machines, methods, dan markets* merupakan alat pendukung di dalam suatu perusahaan maupun organisasi untuk membantu terwujudnya suatu tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.1.3.Fungsi Manajemen

Fungsi manajemen dalam hal ini serangkaian kegiatan yang dijalankan dalam manajemen berdasarkan fungsinya masing-masing dan mengikuti satu tahapan-tahapan tertentu dalam pelaksanaannya. Fungsi manajemen juga berwujud

kegiatan-kegiatan yang berhubungan sehingga satu kegiatan menjadi syarat kegiatan yang lainnya. Fungsi manajemen sering kali diartikan sebagai tugas-tugas manajer beberapa klarifikasi fungsi-fungsi manajemen dari George R. Terry dan Leslie W. Rue (2018:9) adalah sebagai berikut:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merupakan fungsi manajemen yang fundamental, karena fungsi ini dijadikan sebagai landasan atau dasar bagi fungsi-fungsi manajemen lainnya. Perencanaan meliputi tindakan pendahuluan mengenai apa yang harus dikerjakan dan bagaimana hal tersebut akan dikerjakan agar tujuan yang dikehendaki tercapai.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Merupakan proses penyusunan kelompok yang terdiri dari beberapa aktivitas dan personalitas menjadi suatu kesatuan yang harmonis guna ditunjukkan kearah pencapaian tujuan.

3. Menggerakkan (*Actuating*)

Merupakan suatu tindakan menggerakkan semua anggota kelompok agar mereka mau berusaha untuk mencapai tujuan yang telah direncanakan.

4. Pengawasan (*Controlling*)

Merupakan usaha mencegah terjadinya atau timbulnya penyimpangan-penyimpangan aktivitas yang telah dilakukan dari sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dessler (2017:4) berpendapat bahwa fungsi-fungsi manajemen meliputi perencanaan dan pengambilan keputusan (*planning and decision making*),

pengorganisasian (*organizing*), pengarahan (*leading*), serta pengendalian (*controlling*).

1. Perencanaan (*Planning*)

Penentuan langkah awal yang memungkinkan organisasi mampu mencapai suatu tujuan dan juga menyangkut tentang upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi kecenderungan di masa-masa yang akan datang dan penentuan sebuah strategi atau taktik yang tepat untuk mewujudkan target tujuan suatu organisasi.

2. Pengorganisasian (*Organizing*)

Menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan terhadap keseluruhannya

3. Pengarahan (*Leading*)

Merupakan fungsi terpenting dan paling dominan dalam proses manajemen yang baru diterapkan setelah rencana, organisasi dan pegawai.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Pendelegasian wewenang dan pembagian pekerjaan kepada para pegawai oleh manajer.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses yang dilakukan melalui fungsi-fungsi manajerial yaitu *planning*, *organizing*, *actuating* dan *controlling*, dan dikoordinasikan dengan sumber daya, yaitu sumber daya manusia dan sumber daya lainnya seperti mesin dan modal untuk melaksanakan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan perusahaan.

2.1.2. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerakan, dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan. Proses ini terdapat dalam bidang atau fungsi produksi, pemasaran, keuangan, ataupun kepegawaian, karena sumber daya manusia dianggap semakin penting perannya dalam pencapaian tujuan perusahaan, maka berbagai pengalaman dan hasil penelitian dalam bidang SDM dikumpulkan secara sistematis dalam apa yang disebut manajemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia merupakan aspek penting bagi perusahaan atau organisasi.

2.1.2.1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah proses pendayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi agar semua potensi fisik dan psikis yang dimiliki berfungsi maksimal untuk mencapai tujuan. Dessler (2017:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seorang manajemen, meliputi perekrutan, penyingkapan, pelatihan pengimbangan, dan penilaian. Sedangkan opini dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:2), Manajemen sumber daya manusia adalah suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai.

Adapun definisi manajemen sumber daya manusia oleh Bintoro dan Daryanto (2017:15) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu untuk mengatur hubungan serta peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh seseorang secara efisien dan efektif serta dapat digunakan dengan maksimal sehingga tujuan bersama dari perusahaan, karyawan, dan masyarakat dapat tercapai.

Berdasarkan pendapat dari beberapa ahli diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni yang didalamnya terkandung fungsi-fungsi manajerial dan operasional yang ditujukan agar sumber daya manusia dapat dimanfaatkan seefektif dan seefisien mungkin supaya mampu berfikir dan bertindak sebagaimana yang diharapkan organisasi guna mencapai tujuan yang ditetapkan.

2.1.2.2.Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia

Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah tugas–tugas yang dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam rangka menunjang tugas manajemen perusahaan dalam menjalankan roda organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia yang selanjutnya akan memudahkan kita dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia, dalam keberadaanya manajemen SDM memiliki beberapa fungsi, mulai dari pengadaan sampai pemutusan hubungan kerja.

Hasibuan (2017:21) mengemukakan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan

teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan.

Kedisiplinan (*discipline*) merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

Dapat disimpulkan bahwa fungsi-fungsi manajemen terdapat 11 (sebelas) fungsi yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegritasan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian. Maka peneliti telah sampai pada pemahaman bahwa manajemen sumber daya manusia memiliki peran penting dalam menentukan keberhasilan dari suatu organisasi untuk mencapai tujuan dengan fungsi-fungsi yang ada didalamnya.

2.1.2.3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan manajemen sumber daya manusia tidak hanya mencerminkan kehendak manajemen senior, tetapi juga harus menyeimbangkan tentang organisasi, fungsi sumber daya manusia, dan orang-orang yang terpengaruh. Oleh karena itu manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan tiap-tiap karyawannya agar dapat menjalankan dan melaksanakan yang telah dan sudah direncanakan juga yang dapat diterapkan dan dilaksanakan oleh perusahaan agar tujuan organisasi tercapai secara optimal.

Pendapat dari Herman Sofyandi (2018:11) yang dikutip oleh R. Supomo dan Eti Nurhayati menjelaskan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu:

1. Tujuan Organisasi

Ditujukan untuk dapat mengenal keberadaan manajemen sumber daya manusia dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi.

2. Tujuan Fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. sumber daya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

3. Tujuan Sosial

Ditujukan untuk merespons kebutuhan-kebutuhan dan tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisir dampak negatif terhadap organisasi.

4. Tujuan Personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuan, setidaknya tujuan-tujuan yang dapat meningkatkan kontribusi individual terhadap organisasi.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti sampai pada pemahaman bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia untuk meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara stretegis, etis, dan sosial, serta terdapat empat tujuan utama yaitu tujuan sosial, tujuan organisasi, tujuan fungsional dan yang terakhir adalah tujuan individual dari pegawai itu sendiri.

2.1.3. Budaya Organisasi

Budaya didefinisikan sebagai pengetahuan yang diperoleh untuk menginterpretasikan pengalaman dan menghasilkan perilaku sosial. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai nilai, keyakinan, dan prinsip dasar yang menjadi

landasan pada sistem dan praktik-praktik manajemen serta didorong dari perilaku yang meningkatkan dan menguatkan prinsip-prinsip tersebut. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Didalam organisasi pasti terdapat adanya budaya yang menjadi dasar keyakinan bagi suatu organisasi, seperti yang dikatakan oleh Mejjia, Balkin, dan Cardy (2017:13) budaya organisasi didefinisikan sebagai keyakinan dasar dan asumsi yang diyakini oleh anggota organisasi. Keyakinan tersebut secara tidak sadar sebagai suatu pandangan organisasi mengenai individu dan lingkungan yang diterima.

Selain itu, pengertian budaya organisasi oleh Robbins dalam (Mahyudi et al., 2017:755) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem dimana nilai-nilai dasar yang dibagikan dan dihargai oleh organisasi yang memiliki makna dapat membentuk perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan lainnya, menciptakan rasa identitas bagi anggota organisasi dan mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi. Meningkatkan stabilitas sosial dan menciptakan mekanisme makna dan kendali yang membantu untuk membentuk sikap dan perilaku anggota organisasi.

Dan opini dari Wardiah (2017:196) mengatakan bahwa budaya organisasi pada hakikatnya merupakan nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai

landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama untuk mencapai tujuan di dalam organisasi.

Kesimpulan dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan. Seseorang akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima di lingkungannya dengan didukung oleh suatu norma yang diakui tentang kebenarannya dan dipatuhi sebagai pedoman bertindak.

2.1.3.2.Fungsi Budaya Organisasi

Pada dasarnya budaya merupakan gejala sosial, jadi sukar dibedakan antara fungsi budaya kelompok atau budaya organisasi. Fungsi budaya organisasi dapat diartikan sebagai batas tingkah laku individu yang ada didalamnya. Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi.

Fungsi budaya organisasi yang dikatakan oleh Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (2017: 34) adalah:

1. Memberikan identitas kepada anggota organisasi.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial. Stabilitas sistem sosial mencerminkan sejauh mana lingkungan kerja dipersepsikan sebagai positif

dan memperkuat, dan sejauh mana konflik perubahan dikelola secara efektif.

4. Membentuk perilaku dengan membantu anggota organisasi memahami lingkungan mereka. Fungsi budaya organisasi ini membantu memahami mengapa organisasi melakukan apa yang dilakukan untuk mencapai tujuan jangka panjangnya.

2.1.3.3.Karakteristik Budaya Organisasi

Pendapat dari Jaghargh dalam (Widodo, H. S. T., dan Triwanggono, A. 2018:95) menyatakan riset paling baru mengemukakan ada tujuh karakteristik primer yang sama - sama menangkap hakikat dari suatu budaya organisasi yaitu :

1. *Innovation and Risk taking*
2. *Leadership*
3. *Integrity*
4. *Management support*
5. *Control, Identity*
6. *Rewards system*
7. *Compromise with conflict.*

Bagaimana pun juga budaya organisasi secara umum diterima sebagai konsep yang holistik dan multidimensional, banyak peneliti telah menjelaskan bahwa budaya organisasi sebagai indikator faktor prediktif yang menentukan suksesnya sebuah organisasi. Itu berarti budaya organisasi menjadi penting karena

banyak dilaporkan bahwa *attitudes* dan *behaviors* secara individu memberi dampak bagi kinerja perusahaan.

2.1.3.4. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi mempunyai pengertian yaitu suatu batas yang mengisolir keberadaan suatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan keadaan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu pendugaan. Stephen P Robbins (2018:134) menyatakan ada 7 dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko (*Innovation and risk taking*)

Inovasi dan keberanian mengambil risiko adalah sejauh mana organisasi mendorong para pegawai bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh pegawai.

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*)

Perhatian terhadap detail adalah sejauh mana organisasi mengharapkan pegawai memperlihatkan kecermatan, analisis dan ketelitian perhatian kepada hal rinci.

3. Orientasi hasil (*Outcome orientation*)

Berorientasi kepada hasil adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hal tersebut, Untuk meningkatkan hasil kerja dan penggunaan sumber daya yang optimal.

4. Orientasi manusia (*People orientation*)

Berorientasi kepada manusia adalah sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.

5. Orientasi tim (*Team Orientation*)

Berorientasi tim adalah sejauh mana kegiatan kerja dalam organisasikan sekitar tim-tim, bukan individu-individu. Kekompakan dan intensitas komunikasi tim.

6. Keagresifan (*Aggressivites*)

Sikap agresif adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu kecekatan dan kompetitif untuk menjalankan budaya organisasi sebaik-baiknya.

7. Stabilitas (*Stability*)

Stabilitas adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) dari pada pertumbuhan. Komitmen pada tugas dan kesetiaan pada nilai yang ada.

2.1.4. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses

produksi dalam suatu perusahaan, namun faktor ini sangat penting dan besar pengaruhnya, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan faktor ini. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan, dimana lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut dapat melakukan aktivitasnya dengan efektif. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja karyawan, berikut pengertian lingkungan kerja yang dikemukakan oleh beberapa ahli :

Sedarmayanti (2017:9) mengatakan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan Widyaningrum (2019:56), menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebakan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

Dan pendapat dari Afandi (2018:65) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya, misalnya dengan adanya *Air Conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa definisi di atas dapat dijelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi terkait dengan karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, baik yang berbentuk fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.1.4.2.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Widyaningrum (2019:58) menyatakan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

4. Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur Kinerja dalam organisasi.
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Berdasarkan penjelasan diatas maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti personal/individu, kepemimpinan, tim, sistem, kontekstual.

2.1.4.3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2017:21) mengemukakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Bagian tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi dalam dua kategori, yaitu :

- 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, seperti

temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Lingkungan kerja yang aman dan sehat tentu dapat membantu pekerja dalam meningkatkan efisiensi dan produktivitas dalam bekerja. Sebaliknya jika lingkungan kerja tidak terorganisasi dengan baik serta banyak faktor yang berbahaya maka pekerja akan menimbulkan efek buruk bagi karyawan.

2.1.4.4. Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Dimensi itu mempunyai pengertian suatu batas yang mengisolir keberadaan sesuatu eksistensi. Sedangkan indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Indikator-indikator lingkungan kerja yang dikatakan oleh Sedarmayanti (2017:21) yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

a. Pencahayaan

Penerangan dan pencahayaan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan kenyamanan dan kelancaran dalam bekerja.

b. Kelembaban

Kelembaban adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasanya dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak, dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

c. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi yang dapat merusak kerja sama.

d. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh terhadap jiwa manusia, sebenarnya bukan warna saja yang diperhatikan tetapi komposisi warna yang dapat berpengaruh terhadap konsentrasi.

e. Ruang gerak

Ruang gerak yang diperlukan suatu organisasi sebaiknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas. Karyawan tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Fasilitas

Fasilitas merupakan suatu penunjang untuk karyawan dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

g. Bau-bauan di tempat kerja.

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan baubauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Hubungan kerja antar bawahan dan atasan

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.

b. Hubungan kerja antar rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.

2.1.5. Kinerja Karyawan

Sebuah organisasi pasti mempunyai harapan untuk memiliki sumber daya manusia yang unggul agar mampu memiliki hasil yang selaras dengan harapan. Sumber daya manusia yang unggul disertai dengan adanya kinerja yang maksimal, maka kinerja merupakan sebuah hal yang penting dalam organisasi.

2.1.5.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Pendapat dari Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya

Adapun opini dari Sedarmayanti (2017:16) mengemukakan bahwa kinerja merujuk pada pengertian sebagai perilaku yang merupakan seperangkat perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi atau unit organisasi tempat orang bekerja.

Selain itu, Arif Yusuf Hamali (2018:2) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil yang dihasilkan oleh unit fungsional tertentu atau aktivitas individu selama periode waktu tertentu bukan berdasarkan pada karakteristik pribadi pegawai yang melakukan pekerjaan

Berdasarkan berbagai definisi di atas yang telah dikemukakan oleh para ahli, maka dapat disimpulkan bahwa pengertian kinerja adalah hasil suatu proses kerja karyawan yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam perusahaan maupun organisasi dalam rangka pencapaian tujuan utama dari organisasi tersebut sebagaimana yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tujuan utama yang telah ditetapkan sebuah perusahaan maupun organisasi akan tercapai jika semua karyawan hasil suatu proses kerjanya dapat dicapai.

2.1.5.2. Manfaat Penelitian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2017:11) menyatakan bahwa manfaat dari penelitian pada kinerja karyawan yaitu:

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan/instansi pemerintahan.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada di dalam organisasi.
6. Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai, sehingga dicapai *performance* yang baik.
7. Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
8. Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
9. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
10. Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas (*job description*)

2.1.5.3.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Kinerja dapat dikatakan maksimal dalam suatu organisasi karena adanya faktor yang dapat berpengaruh terhadap individu dalam bekerja. Pendapat dari Mangkunegara (2017:13) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu: faktor kemampuan (*ability*) seperti keahlian yang dimiliki individu dan faktor motivasi (*motivation*) seperti sikap karyawan saat dihadapkan dengan pekerjaan.

1. Faktor Kemampuan (*ability*)

Secara psikologis, kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu di tempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in place, the man on the right job*).

2. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi berbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan mental yang mendorong diri seseorang pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal. Sikap seorang pegawai harus mempunyai sikap mental yang siap secara psikofisik (siap secara fisik, tujuan dan situasi). Artinya seorang pegawai harus siap mental maupun fisik dan memahami tujuan utama dan target kerja yang dicapai.

Dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa yang mempengaruhi kinerja karyawan terdapat dua faktor yakni faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*).

2.1.5.4.Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Sunyoto dalam (Mangkunegara, 2017:10-11) mengatakan bahwa tujuan penilaian kinerja karyawan adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.
6. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.

7. Untuk mengukur sejauh mana seorang karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya.

2.1.5.5. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Pendapat dari Mangkunegara (2017:148) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Kualitas

Kualitas adalah menunjukkan hasil kerja atau mutu kerja yang dapat dicapai seorang karyawan, indikatornya yaitu :

- a. Kerapihan
- b. Ketelitian
- c. Keberhasilan

2. Kuantitas

Kuantitas adalah menunjukkan banyak atau besarnya hasil kerja yang dicapai dari segi keluaran dari kecepatan dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri. Adapun indikatornya sebagai berikut :

- a. Kecepatan
- b. Kemampuan

3. Tanggung Jawab

Tanggung jawab menyatakan seberapa besar rasa peduli karyawan dalam melaksanakan dan menerima pekerjaannya, indikator-indikatornya yaitu:

- a. Hasil kerja
- b. Pengambilan keputusan

4. Kerjasama

Kerjasama menyatakan kemampuan karyawan dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas. Indikator-indikator yang terkait yaitu :

- a. Jalinan kerjasama
- b. Kekompakan

5. Inisiatif

Inisiatif adalah kemampuan dalam bekerja dan membuat satu keputusan yang baik tanpa adanya pengarahan terlebih dahulu. Indikator yang terkait yaitu :

- a. Kemandirian

Berdasarkan penjelasan yang telah dijabarkan bahwa terdapat lima dimensi untuk menilai kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, tanggung jawab, kerjasama dan inisiatif. Dimensi kualitas memiliki indikator kerapihan, ketelitian dan keberhasilan, dimensi kuantitas memiliki indikator kecepatan dan kemampuan, dimensi tanggung jawab memiliki indikator hasil kerja dan pengambilan keputusan, dimensi kerjasama memiliki indikator jalinan kerjasama dan kekompakan, dan dimensi insiatif memiliki indikator kemandirian.

2.2. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu dapat digunakan untuk hipotesis atau jawaban sementara dalam penelitian ini, selain itu penelitian terdahulu dapat dipakai sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang peneliti lakukan. Penelitian-

penelitian terdahulu berfungsi sebagai pendukung untuk melakukan penelitian atau sebagai dasar bahwa variabel-variabel yang diteliti saat ini oleh peneliti memang didukung oleh penelitian sebelumnya. Terdapat beberapa penelitian yang dilakukan yang berhubungan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja, kinerja dan beberapa penelitian yang masih memiliki kaitan dengan variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Amirreza Salehipour ¹ , Abdollah Ah mand (2018) <i>The Impact of Organizational Culture and Performance WorkSystem on Employees' Performance</i> https://doi.org/10.5539/ibr.v11n6p199 International Business Research; Vol. 11, No. 6; 2018	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan kepada kinerja pegawai	Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja Tempat atau objek penelitian
2.	Andriani Winda dan Widyanti Rahni (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingku	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi

	<p>http://dx.doi.org/10.31602/al-kalam.v7i2.3256</p> <p>Al-Kalam Jurnal Komunikasi dan Bisnis Manajemen, Vol.7, No.2, Juli 2020, ISSN 2355-3197</p>	ngan kerja dan Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan	bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	Tempat atau objek penelitian
3.	<p>Chaeruddin, C., Semmaila, B., & Hasan, S. (2022).</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Soppeng.</p> <p>https://doi.org/10.57178/paradoks.v5i1</p> <p>PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 5(1), 106-122.</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan dan Stres kerja berpengaruh negatif	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi Tempat atau objek penelitian

		dan signifikan terhadap kinerja karyawan.		
4.	<p>Marganda Aritonang Arrazi Hasan Jan (2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas Polresta Manado</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/21080.</p> <p>Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Vol.4 No.6</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja Polisi Lalu Lintas</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

		Polresta Manado		
5.	<p>Dwi Permatasari (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja karyawan Pada PT. BPR Syari'ah Lantabur Tebuireng di Jombang</p> <p>https://doi.org/10.33752/bima.v1i2.33</p> <p>Journal of Business and Innovation Management, Vol. 1, No. 2</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan Stres kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya organisasi dan Stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPRS</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>

		Lantabur Tebuireng Di Jombang.		
6.	<p>Rio Victor Billygraham, Tutu William Agustinus Areros, Joula Jety Rogahang (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Astra International Daihatsu Tbk Cabang Manado</p> <p>https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/productivity/article/view/37959</p> <p>Productivity, Vol. 3 No. 1, 2022 e-ISSN. 2723-0112</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra internas</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

		ional Daihatsu Cabang Manado .		
7.	<p>Fachri Hayqal, Zachkaria Rialmi, Ranila Suciati (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Sales Pt Infomedia Nusantara Di Kota Depok</p> <p>https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v5i2</p> <p>Jurnal IKRAITH-EKONOMIKA No 2 Vol 5 Juli 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan stres kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama terhadap kinerja sales PT Infomedia Nusantara di Kota Depok</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>
8.	<p>Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuad (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT XYZ</p> <p>https://doi.org/10.36418/syntax-literate.v6i4.1027.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek</p>

	Syntax Literate ; Jurnal Ilmiah Indonesia, [S.l.], v. 6, n. 4, p. 1689-1704, apr. 2021.	pengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ	sebagai variabel terikat	penelitian
9.	<p>Hardalina (2018)</p> <p>Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati</p> <p>https://doi.org/10.22441/indikator.v2i2.3273</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen & Bisnis, vol. 2, no. 2, 2018, pp. 61-70</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara Parsial dan simultan terdapat pengaruh positif signifikan dari Variabel Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial, dan Budaya Organisasi terhadap Variabel Kinerja</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p> <p>Satu intansi objek penelitian</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja Menambahkan variabel Motivasi Intrinsik dan Kompensasi Finansial sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>

		Karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati		
10	<p>Holis, M. N., Dewi, Y. P., & Purnomo, E. (2022).</p> <p>Dampak Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. Bank Mandiri (Persero) Tbk Area Jember.</p> <p>https://doi.org/10.46306/vls.v2i1.101</p> <p>Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan, 2(1), 267-280.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan kepada kinerja pegawai PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk Area Jember</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p> <p>Satu intansi objek penelitian</p>	<p>Menambahkan variabel Komitmen Organisasi sebagai variabel bebas</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>
11	<p>Martinus Tjendana (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p>

	<p>Intervening pada Growth Industri Sumatera.</p> <p>https://doi.org/10.59086/jam.v1i1.12.</p> <p>Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.1 No.1 / Januari - April 2022.</p>	<p>budaya organisasi dan kepuasan kerja serta komitmen organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap komitmen organisasi</p>	<p>sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>
12	<p>Alfida Rida dan Widodo Sri (2022)</p> <p>Pengaruh Beban Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Ruang Isolasi RSAU Dr. Esnawan Antariksa Halim Perdana Kusuma Jakarta Timur</p> <p>https://doi.org/10.35968/jimspc.v1i1.873</p> <p>Jurnal Ilmiah Manajemen Surya Pasca Scientia, Vol. 1. No. 11, Januari 2022</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Beban kerja berpengaruh positif</p>	<p>Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>

		dan signifikan terhadap kinerja perawat Beban kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat		
13	<p>Muskin Kalbadri dan Karyaningsih (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kawasan Berikat Nusantara (Persero) Jakarta Utara</p> <p>https://doi.org/10.31539/costing.v4i2.1721</p> <p><i>Journal of Economic, Business and Accounting</i> Volume 4 Nomor 2, Juni 2021</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja karyawan PT Kawasan Berikat</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>

		Nusantara (Persero)		
14	<p>Maharani Putri Zeg, Safriadi Pohan dan Yacub Hutabarat (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga</p> <p>https://doi.org/10.55606/jebaku.v2i3.904</p> <p>JURNAL JEBAKU Vol 2 No. 3 (Desember 2022) – E-ISSN: 2827-8372 P-ISSN: 2827-8364</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak signifikan, sedangkan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan, dan pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

		aruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga.		
15	<p>Josafat Eleazar Surya (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Central Asia Cabang Utama Magelang</p> <p>https://doi.org/10.26740/jim.v10n3.p759-768</p> <p>Jurnal Ilmu Manajemen Volume 10 Nomor 3 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Negeri Surabaya</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan; lingkungan kerja secara parsial</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

		memiliki pengaruh yang signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.		
16	<p>Shamsuddin, dkk (2020)</p> <p><i>The Effects Of Organizational Culture On Employee Performance Among Public Servants At A Kelantan State Government Office</i></p> <p>https://www.researchgate.net/publication/348659366</p> <p>Journal of Contemporary Social Science Research, Vol. 4, Issue 2, Dec 2020</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan kepada kinerja pegawai</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>
17	<p>Surya Dharma Sudarman, Badia Perizade, Marlina Widiyanti (2019)</p> <p><i>The Impact Of Organizational Culture And Transactional Leadership Style On Employee Performance In PT. Pegadaian (Persero) Office Region III Palembang</i></p> <p>https://doi.org/10.29322/IJSRP.9.08.2019.p9236</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai</p>	<p>Tidak meneliti variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Tempat atau objek penelitian</p>

	International Journal of Scientific and Research Publications, Volume 9, Issue 8, August 2019	dan signifikan secara simultan kepada kinerja pegawai	variabel terikat	
18	<p>Isyana Ermita, et. al (2021)</p> <p><i>The Influence of Organizational Culture and Work Environment on Employee Performance at PT. Pos (Persero) Post Office Bekasi</i></p> <p>https://doi.org/10.7777/jiemar.v2i1.117</p> <p>Journal of Industrial Engineering & Management Research, Vol. 2, No. 1.</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos (Persero) Bekasi</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>
19	<p>Pudjo Wibowo, Sugandha dan Fidellis Wato Tholok (2022)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja (Studi Kasus di PT Mutiara Nusantara Globalindo)</p> <p>https://doi.org/10.33061/jeku.v20i3.4309</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya organisasi dan lingkungan</p>	<p>Menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja sebagai</p>	<p>Tempat atau objek penelitian</p>

	Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 20 No. 3 September 2020: 248 – 258	gan kerja secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	
20	<p>Yustika, S. (2022).</p> <p>Pengaruh Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Enrekang</p> <p>http://www.jurnal.umpar.ac.id/index.php/decision/issue/view/112</p> <p>DECISION: Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 3(1), 114-121. ISSN : 2721-4907</p>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial stres kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel bebas dan Kinerja sebagai variabel terikat	Tidak meneliti variabel Budaya Organisasi Tempat atau objek penelitian

Sumber: Hasil diolah peneliti dari berbagai sumber (2022)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang tertara pada Tabel 2.1 dapat dilihat bahwa adanya persamaan dan perbedaan dalam penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti. Persamaan yang terdapat pada penelitian di atas yaitu menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (*independent*) dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat (*dependent*).

Penelitian terdahulu diatas menjadi salah satu acuan peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Sebagai referensi penelitian terdahulu di atas menunjukkan bahwa hasil penelitian penulis terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan penelitian peneliti seperti pada variabel bebas (*independent*) yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja yang hasilnya berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (*dependent*) kinerja karyawan. Dengan terdapat beberapa variabel yang memiliki kesamaan pada penelitian terdahulu diatas sehingga peneliti mempunyai acuan agar dapat memperkuat hipotesis yang hendak peneliti ajukan.

2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah narasi (uraian) atau pernyataan (proposisi) tentang kerangka konsep pemecahan masalah yang telah dirumuskan yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah diuraikan sebelumnya. Dengan adanya kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam

penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antara variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

2.3.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Budaya merupakan unsur yang penting di dalam suatu organisasi. Budaya organisasi mencakup keyakinan terhadap norma-norma atau perilaku yang dianut oleh anggota organisasi tersebut. Budaya ini apabila dijadikan dengan baik dan berpengaruh positif kepada perusahaan akan menciptakan suatu lingkungan yang baik. Apabila budaya tersebut baik maka akan berpengaruh pada karyawan untuk untuk melaksanakan tugasnya dengan baik. Sebaliknya, apabila budaya tersebut berpengaruh negatif terhadap anggota dan perusahaan maka kinerja karyawan pun akan kurang baik.

Hasil penelitian yang dilakukan Hardalina (2018) yang berjudul Pengaruh Motivasi Intrinsik, Kompensasi Finansial dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Mandiri Cabang Jakarta Fatmawati terdapat pengaruh positif signifikan baik secara simultan atau parsial terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian dari Holis, M. N., Dewi, Y. P., & Purnomo, E. (2022) dan mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikansi secara simultan kepada kinerja pegawai. Juga ditambah dari penelitian Fitriana Dewi S, Astri Nur Rahmawati, Refani Khoirunnissa dan Ibnu Husni Fuad (2021) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Hasil tersebut dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

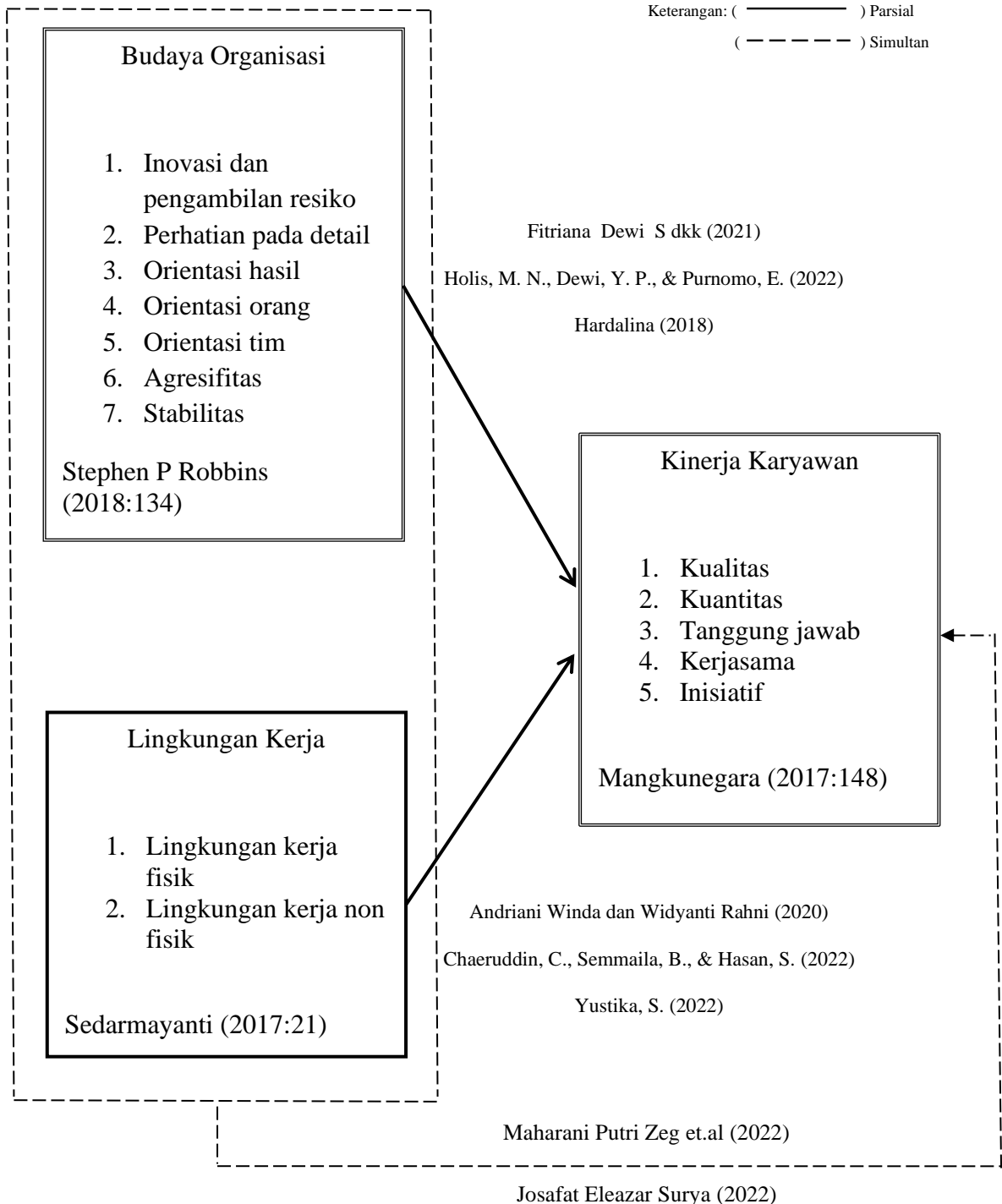
Lingkungan kerja suatu kondisi yang berhubungan dengan ciri-ciri tempat bekerja pada sikap karyawan dan perilaku yang berhubungan dengan perubahan psikologi yang dialami dalam pekerjaan ataupun pada keadaan tertentu yang diperhatikan oleh organisasi seperti kelelahan dan kebosanan dalam pekerjaan. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya apabila lingkungan kerja yang ada di sekitar karyawan buruk maka akan menyebabkan penurunan kinerja pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Andriani Winda dan Widyanti Rahni (2020) Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dikuatkan oleh penelitian yang dilakukan oleh Chaeruddin, C., Semmaila, B., & Hasan, S. (2022) Hasil penelitian menunjukkan variabel lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri. Juga penelitian yang dilakukan oleh Yustika, S. (2022) Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil tersebut dapat disimpulkan oleh peneliti bahwa lingkungan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2.3.3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah unsur terpenting dalam berjalannya suatu perusahaan. Kinerja karyawan ini dapat dipengaruhi dari berbagai faktor baik internal maupun eksternal khususnya pada budaya organisasi dan lingkungan kerja. Dalam budaya organisasi bisa dilihat baik atau tidaknya karyawan melakukan pekerjaan akan semangat berpengaruh pada berjalannya suatu perusahaan. Apabila budaya organisasi dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan tidak berjalan dengan baik maka akan timbul efektifitas pekerjaan yang kurang baik, hal ini menyebabkan terjadinya kinerja karyawan yang menurun. Maka ada dua variabel tersebut sangat berpengaruh pada kinerja karyawan. Hal ini dilakukan oleh Maharani Putri Zeg, Safriadi Pohan dan Yacub Hutabarat (2022) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia (Persero) Cabang Sibolga bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Josafat Eleazar Surya (2022) mendapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh simultan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2.3.4. Paradigma Penelitian



Sumber: Data diolah oleh peneliti (2022)

Gambar 2.1 Paradigma Penelitian

2.4. Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian adalah suatu jawaban sementara terhadap masalah yang ditentukan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Oleh karena itu, berdasarkan kerangka pemikiran tersebut maka peneliti menarik hipotesis sebagai berikut :

1. Hipotesis Parsial

- a. Terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b. Terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

2. Hipotesis Simultan

Terdapat pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.