

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka dimaknai berupa rangkuman dari teori yang ditemukan dari para ahli yang ada kaitannya dengan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan. Teori diperoleh melalui buku – buku ilmiah, laporan penelitian sebelumnya, karangan ilmiah, dan sumber tertulis maupun media elektronik. Sehingga dapat menjadi acuan dasar teori untuk objek yang akan diteliti.

2.1.1 Manajemen

Manajemen berasal dari bahasa inggris yaitu “*Manage*” yang memiliki arti mengatur, merencanakan dan mengelola. Manajemen sangat diperlukan didalam suatu perusahaan karena merupakan salah satu aspek penting didalam perusahaan untuk dapat mencapai efektivitas dan mencapai sasaran perusahaan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Oleh karena itu manajemen dapat diartikan sebagai ilmu dan seni.

2.1.1.1 Pengertian Manajemen

Manajemen memiliki arti yang sangat luas, seni ataupun ilmu. Dikatakan seni karena manajemen merupakan suatu alat atau cara untuk seseorang manajer dalam mencapai tujuan. Dikatakan ilmu karena dalam manajemen terdapat

beberapa tahapan dalam mencapai tujuan, yaitu perencanaan pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atau pengawasan. Dikatakan ilmu karena manajemen dapat dipelajari dan dikaji kebenarannya. Ada banyak para ahli yang memberikan definisi tentang manajemen beberapa diantaranya:

Menurut Stephen P. Robbins dan Mary Coulter yang dialihkan bahasa oleh Wilson Bangun (2018:7) mendefinisikan bahwa:

“Manajemen mengacu pada proses mengkoordinasikan dan mengintegritaskan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efisien dan efektif dengan dan melalui orang lain”.

Menurut Malayu S.P Hasibuan (2018:9) mengemukakan bahwa:

“Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu”.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu proses pencapaian tujuan dari perusahaan yang ditetapkan sebelumnya dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen

Menurut Sarinah dan Mardalena (2018:7) menyatakan ada 4 (empat) fungsi dari manajemen, diantaranya:

1. Perencanaan (*planning*)

Proses yang menyangkut upaya yang dilakukan untuk mengantisipasi suatu hal yang berkaitan dengan kecenderungan di masa yang akan datang dan penentuan strategi dan taktik yang tepat untuk mewujudkan target dan tujuan organisasi.

2. Pengorganisasian (*organizing*)

Proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem, dan lingkungan organisasi yang kondusif dan dapat memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja secara efektif dan efisien guna tercapainya tujuan dari organisasi.

3. Pengarahan (*Actuating*)

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 (*controlling*)

Proses yang dilakukan untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan yang telah direncanakan, diorganisasikan, dan diimplementasikan dapat berjalan dengan target yang diharapkan. Sekalipun berbagai perubahan terjadi di dalam lingkungan bisnis yang dihadapi.

2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manusia yang memiliki sumber daya yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Menurut Hasibuan (2013:2) manajemen terdiri dari enam unsur (6 M) yaitu *man, money method, materials, machines, dan market*. Berikut penjelasannya:

a. *Man*

Man merupakan orang-orang yang akan menjalankan fungsi-fungsi manajemen dalam operasional suatu organisasi, man merujuk pada sumber daya manusia yang dimiliki organisasi. Hal ini termasuk penempatan orang yang tepat, pembagian kerja, pengaturan jam kerja dan sebagainya. Dalam manajemen faktor *man* adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula yang melakukan proses untuk mencapai tujuan.

b. *Money*

Money merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan, uang merupakan modal yang dipergunakan pelaksanaan program dan rencana yang telah ditetapkan, uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai, seperti pembelian alat-alat, pembelian bahan baku, pembayaran gaji dan lain sebagainya. Besar kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa besar uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dalam suatu organisasi.

c. *Materials*

Materials adalah bahan-bahan baku yang dibutuhkan biasanya terdiri dari bahan setengah jadi dan bahan jadi dalam operasi awal guna menghasilkan barang atau jasa. Dalam organisasi untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dibidangnya juga harus dapat menggunakan sebagai salah satu sarana. Bahan baku dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa bahan baku aktivitas produksi tidak akan mencapai hasil yang dikehendaki.

d. *Machine*

Machine adalah peralatan termasuk teknologi yang digunakan untuk membantu dalam operasi untuk menghasilkan barang dan jasa. Mesin yang digunakan untuk memberi kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja. Terutama pada penerapan teknologi mutakhir yang dapat meningkatkan kapasitas dalam proses produksi baik barang atau jasa.

e. *Methods*

Methods adalah cara yang ditempuh teknik yang dipakai untuk mempermudah jalannya pekerjaan manajer dalam mewujudkan rencana operasional. Metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan aktivitas bisnis.

f. *Market*

Market merupakan pasar yang hendak dimasuki hasil produksi baik barang atau jasa untuk menghasilkan uang, mengembalikan investasi dan

mendapatkan profit dari hasil penjualan atau tempat dimana organisasi menyebarluaskan produknya.

Setiap unsur manajemen ini berkembang menjadi bidang manajemen yang lebih mendalam peranannya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Bidang-bidang manajemen antara lain:

1. Manajemen sumber daya manusia (unsur *man*)
2. Manajemen permodalan/pembelanjaan/keuangan (unsur *money*)
3. Manajemen akuntansi biaya (unsur *materials*)
4. Manajemen produksi/operasi (unsur *machines*)
5. Manajemen pemasaran (unsur *market*)
6. *Methods* adalah cara/sistem yang dipergunakan dalam setiap bidang manajemen untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna setiap unsur manajemen.

2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian. Dalam manajemen sumber daya manusia, manusia adalah aset (kekayaan) utama yang paling penting dalam perusahaan, sehingga harus dipelihara dengan baik. Sumber daya manusia sekarang ini sangat besar pengaruhnya bagi kesuksesan suatu organisasi atau perusahaan, baik perusahaan yang berorientasi pada keuntungan seperti perusahaan bisnis, perusahaan swasta maupun perusahaan instansi pemerintah. Peran sumber daya manusia adalah untuk mencapai tujuan perusahaan yang sudah ditetapkan secara efektif dan efisien.

2.1.2.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (*human resources management*) adalah rangkaian aktivitas organisasi yang diarahkan untuk menarik, mengembangkan, dan mempertahankan tenaga kerja yang efektif. Agar pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) ini lebih jelas, berikut ini beberapa pengertian MSDM menurut beberapa ahli diantaranya:

Menurut Hasibuan (2018:10) manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Wilson Bangun (2018:6) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu proses perencanaan, pengorganisasian, penyusunan staff, pergerakan, dan juga pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja untuk mencapai tujuan dari organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sedarmayanti (2019:83) menyederhanakannya bahwa manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah kebijakan dan praktik menentukan aspek “manusia” atau sumber daya manusia dalam posisi manajemen, termasuk merekrut, menyaring, melatih, memberi penghargaan, dan diakhiri dengan memberi penilaian.

Berdasarkan definisi beberapa ahli diatas, maka dapat disimpulkan manajemen sumber manusia adalah suatu usaha untuk mengarahkan atau mengelola sumber daya manusia dalam proses perencanaan, pengorganisasian, penganggaran, dan pengawasan guna mencapai tujuan perusahaan diawal. Hal tersebut ditujukan

untuk peningkatan kontribusi sumber dayamanusia terhadap pencapaian tujuan organisasi agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Memahami fungsi manajemen akan memudahkan pula untuk memahami fungsi manajemen sumber daya manusia, yang selanjutnya akan memudahkan dalam mengidentifikasi tujuan manajemen sumber daya manusia. Berikut ini fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Hasibuan dalam R. Supomo dan Eti Nurhayati (2018:17), yaitu:

1. Perencanaan (*Planning*)

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program keKaryawan. Program keKaryawan meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian (*Organization*)

Kegiatan untuk mengorganisasikan semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi merupakan alat untuk mencapai tujuan.

3. Pengarahan (*Directing*)

Kegiatan mengarahkan semua karyawan agar mau bekerja sama dengan efektif secara efisien dalam membantu tercapainya tujuan.

4. Pengendalian (*Controlling*)

Suatu kegiatan untuk mengendalikan semua karyawan agar mau menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana.

5. Pengadaan (*Procurement*)

Proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan (*Development*)

Pengembangan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

7. Kompensasi (*Compensation*)

Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung atau tidak langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil artinya sesuai dengan prestasi kerjanya, sedangkan layak dapat diartikan memenuhi kebutuhan primernya.

8. Pengintegrasian (*Integration*)

Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang serasi dan

saling menguntungkan. Perusahaan memperoleh laba, sedangkan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya.

9. Pemeliharaan (*Maintenance*)

Pemeliharaan adalah untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan yang berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan.

10. Kedisiplinan (*Dicipline*)

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik, sulit terwujud tujuan yang maksimal. Kedisiplinan adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian (*Seperation*)

Pemberhentian adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab lainnya.

2.1.2.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan manajemen SDM adalah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Departemen SDM dikatakan penting karena departemen tersebut tidak mengontrol banyak faktor yang membentuk andil SDM misalnya: modal, bahan baku, dan prosedur.

Departemen ini tidak memutuskan masalah strategi jelas-jelas mempengaruhi kedua-duanya. Manajemen SDM mendorong para manajer dan tiap karyawannya untuk melaksanakan strategi yang telah diterapkan oleh perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoprasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen SDM harus memiliki sasaran, seperti:

1. Sasaran Manajemen Sumber Daya Manusia

- a. Sasaran perusahaan

Departemen SDM diciptakan untuk dapat membantu para manajer dalam mencapai sasaran perusahaan, dalam hal ini antara lain perencanaan SDM, seleksi, pelatihan, pengembangan, pengangkatan, penempatan, penilaian, hubungan kerja.

- b. Sasaran fungsional

Sasaran ini untuk mempertahankan kontribusi departemen SDM pada level yang cocok bagi berbagai kebutuhan perusahaan, seperti: pengangkatan, penempatan, dan penilaian.

- c. Sasaran sosial

Sasaran sosial ini meliputi keuntungan perusahaan, pemenuhan tuntutan hukum, dan hubungan manajemen dengan serikat pekerja.

- d. Sasaran pribadi karyawan

Untuk membantu para karyawan mencapai tujuan-tujuan pribadi mereka, setidaknya sejauh tujuan-tujuan tersebut dapat meningkatkan kontribusi individu atas perusahaan.

2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia

a. Kunci aktivitas SDM

Kalangan perusahaan kecil sekalipun bisa jadi tidak memiliki departemen SDM, dan mereka yang memiliki departemen pun, kemungkinan mengalami kekurangan anggaran dalam jumlah besar dan jumlah staff yang tidak memadai.

b. Tanggung jawab atas aktivitas MSDM

Tanggung jawab atas aktivitas manajemen SDM berada di pundak masing-masing manajer.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja pada suatu organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Lingkungan kerja yang memuaskan bagi pegawai dapat meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Pada saat ini lingkungan kerja dapat didesain sedemikian rupa untuk menciptakan hubungan kerja yang mengikat pekerja dalam lingkungannya. Lingkungan kerja itu mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antara bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat bekerja. Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan yang aman, bebas dari segala ancaman dan gangguan yang dapat menghambat pegawai untuk bekerja.

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai, jika pegawai menyenangi lingkungan kerja di mana

ia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimal prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Berikut ini dikemukakan beberapa definisi dari para ahli mengenai pengertian lingkungan kerja Menurut Danang (2018:25), “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan termasuk didalamnya fasilitas-fasilitas lingkungan fisik maupun non fisik, untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sama halnya dengan pendapat Menurut Sedarmayanti (2018:26), “Lingkungan kerja adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok di mana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan atau organisasi”.

Berbeda halnya pendapat Menurut Afandi (2018:66) menyatakan bahwa : “Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembapan, penilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.”

Berdasarkan uraian menurut para ahli yang sudah penulis tulis dapat

disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada disekitar pegawai baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan dapat mempengaruhi produktivitas kinerja pegawai. Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting didalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat pegawai bekerja, Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara pegawai dan pimpinan organisasi.

2.1.3.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Siagian (2016:103) mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Selain itu lingkungan kerja juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sama halnya dengan pendapat menurut Afandi (2018) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang - orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat berjuangnya akan tinggi, sehingga akan meningkatkan kinerja pegawai secara optimal.

2.1.3.3 Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2017:27-28) hal-hal yang dapat mempengaruhi

terbentuknya kondisi lingkungan kerja yang dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Warna

Untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai warna merupakan salah satu faktor yang penting, khususnya warna yang dapat mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Kegembiraan dan ketenangan pegawai dalam bekerja akan senantiasa terpelihara ketika ruangan atau lingkungan kerja memakai warna dinding dan alat-alat yang tepat.

2. Kebersihan Lingkungan Kerja

Secara tidak langsung Lingkungan Kerja yang bersih dapat mempengaruhi dan meningkatkan seseorang dalam bekerja. Pegawai akan lebih merasa nyaman dalam melakukan aktivitas pekerjaannya apabila di lingkungan kerja dapat terjaga kebersihannya.

3. Penerangan

Penerangan yang dimaksud bukan hanya penerangan yang bersumber dari lampu atau listrik pada malam hari saja. Akan tetapi juga penerangan dari sinar matahari pada siang hari.

4. Pertukaran Udara

Kesegaran fisik pegawai akan meningkat ketika ruangan cukup memberikan pertukaran udara. Kesehatan pegawai akan lebih terjamin apabila ruangan cukup dengan adanya ventilasi untuk pertukaran udara didalam kantor.

5. Jaminan Terhadap Keamanan

Adanya jaminan keamanan terhadap pegawai cukup memberikan

ketenangan dan rasa aman kepada pegawai dalam bekerja.

6. Kebisingan

Konsentrasi pegawai akan terganggu apabila lingkungan kerja sangat bising, kebisingan akan mengganggu kinerja pegawai.

7. Tata Ruang

Penataan ruangan yang baik akan lebih mendorong terciptanya kenyamanan pegawai dalam bekerja.

2.1.3.4 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di dalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yang baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. Di dalam usaha untuk membuat perencanaan lingkungan kerja maka perlu mengkaji dan menentukan aspek-aspek pembentukan lingkungan kerja itu sendiri.

Berikut jenis-jenis lingkungan kerja menurut para ahli adalah sebagai berikut : Menurut Sedarmayanti dalam Nuryasin (2016:18) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, alat tulis, komputer, perkakas dan lain

sebagainya.

- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperature, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2. Lingkungan kerja Non-fisik

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

Perusahaan atau organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, dan tingkat bawahan pada lingkungan kerjanya maupun yang memiliki status jabatan yang sama atau berbeda di perusahaan atau organisasi tersebut.

Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri pada lingkungan kerja disuatu perusahaan atau organisasi. Kondisi-kondisi lingkungan kerja non fisik meliputi faktor-faktor sebagai berikut:

- a. Faktor lingkungan sosial, lingkungan sosial yang sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai didalam sebuah organisasi atau perusahaan adalah latar belakang keluarga, yaitu antara status keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahteraan pegawai dan lain-lain.

- b. Faktor status sosial, semakin tinggi jabatan seseorang pada perusahaan atau organisasi semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputusan-keputusan dalam perusahaan atau organisasi.
- c. Faktor hubungan kerja dalam perusahaan, hubungan kerja yang ada didalam perusahaan atau organisasi merupakan hubungan kerja antara pegawai dengan pegawai dan antara pegawai dengan atasan perusahaan.
- d. Faktor sistem informasi, hubungan kerja akan dapat berjalan dengan baik apabila ada komunikasi yang baik di antara anggota perusahaan. Dengan adanya komunikasi yang baik dilingkungan perusahaan maka anggota perusahaan akan berinteraksi, saling memahami, saling mengerti satu sama lain menghilangkan perselisihan salah paham.

Berdasarkan menurut pendapat ahli yang penulis dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan keadaan berbentuk fisik yang mencakup setiap hal dari fasilitas-fasilitas yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan atau secara efektivitas dan efisien dalam kerja pegawai. Sedangkan lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang bersifat non-fisik. Lingkungan kerja non fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dapat dirasakan oleh perasaan misalnya, hubungan kerja antara rekan kerja dan hubungan antara bawahan dengan pimpinan organisasi atau organisasi.

2.1.3.5 Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Alex Nitisemito (dalam Surajiyo dkk 2020:57) dimensi dan indikator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Adapun menurut pendapat para ahli lainya yaitu menurut Sedarmayanti (2019:26), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu sebagai berikut ini dapat dilihat mengenai 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 secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a) Peralatan kerja
- b) Penerangan atau cahaya
- c) Suhu udara
- d) Keamanan kerja
- e) Kebisingan
- f) Bau
- g) Tata warna
- h) Tata Ruang
- i) Sirkulasi

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

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.

Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

- a) Hubungan dengan atasan

b) Hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.1.4 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan, tradisi dan secara umum dalam melakukan segala sesuatu yang ada di sebuah organisasi yang didalamnya terdapat sikap-sikap, nilai-nilai dan norma-norma. merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan saat ini merupakan hasil atau akibat dari yang telah dilakukan sebelumnya dan seberapa besar kesuksesan yang telah diraihny dimasa lalu. dengan adanya budaya organisasi para anggota organisasi dapat merasakan bahwa dalam lingkungannya tersebut adalah satu kesatuan bahkan merasa satu keluarga dan menciptakan kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya, Adanya budaya organisasi akan menciptakan cerminan tentang organisasi tersebut. Hal ini mengarah pada sumber tertinggi budaya sebuah organisasi para pendirinya.

Menurut Bennis, Benne, dan Chin (dalam Emron Edison dkk 2018:116) seharusnya "pengelolaan budaya dapat dibagi menjadi beberapa tahap: (1) Memahami sifat budaya dan pengaruhnya terhadap organisasi; (2) Menilai kekuatan yang mendukung budaya yang sekarang dan kelemahan yang perlu diubah; (3) Memutuskan perubahan apa, jika ada, dalam budaya (atau dalam aspek lain dari organisasi); (4) Menggunakan alat yang tersedia untuk mengubah budaya."

Pearce dan Robinson (dalam Emron Edison 2018:117) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi.

Emron Edison (2018:117) mengemukakan Budaya organisasi merupakan hasil proses meleburnya gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energy serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

Ivancevich et.al. (dalam Emron Edison dkk 2018:118) mengemukakan bahwa, "Budaya organisasi adalah apa yang dipersepsikan karyawan dan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi."

Robbin & Coulter (dalam Emron Edison dkk 2018:118) mengemukakan bahwa, "Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak."

Edgar Schein (dalam Yusuf Hadijaya 2020:3) mengemukakan bahwa "budaya organisasi adalah sebuah pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh sebuah kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi dan menanggulangi masalah-masalah yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan begitu, budaya harus diajarkan kepada semua anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut."

Budaya organisasi ini menjadi penting, baik itu untuk organisasi pemerintahan, bisnis, sekolahan, perguruan tinggi dan lain sebagainya. Sebab, budaya organisasi menyediakan kerangka kerja terkait dengan perilaku anggota (pegawai/guru/dosen) dan iklim kerja. Apabila budaya organisasi kuat, anggota

yang ada dalam organisasi menganggap aturan bukan lagi sebagai kewajiban yang membelenggu, tapi sudah menjadi kebutuhan. Di sisi lain, mereka memiliki rasa kebersamaan, kekeluargaan dan bangga pada organisasinya yang pada gilirannya menumbuhkan kepuasan dan komitmen anggota, itulah sebabnya kenapa budaya itu penting untuk dikelola.

2.1.4.1 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Edgar H. Schien dalam Edison (2018:126) dalam bukunya, *the Corporate Culture Suroival Guide: Sense and nonsense about culture change* "Para anggota sebuah perusahaan yang masih baru yang sukses berpegang, teguh pada asumsi mereka karena dua alasan. Pertama, asumsi penemuan dan produk dari pengalaman mereka sendiri. Kedua, mereka mencerminkan nilai-nilai atau keluarga pendiri, yang masih memiliki kekuatan yang berasal dari kepemilikan. Jika pendiri mengatakan, 'Ini adalah harga mati kita akan melakukannya, dan ini adalah apa yang saya percaya,' maka akan membahayakan karier anggota jika mereka mengatakan ada cara yang lebih baik yang harus dicoba. Jika organisasi tersebut berhasil, mereka merasa tidak sopan untuk menantang keyakinan seorang bapak yang ditokohkan. Dengan kata lain, jenis budaya yang berkembang sangat kuat dipegang."

Budaya yang dikembangkan atas nilai-nilai pendiri yang kaku dan dibuat tanpa kompromi menjadi sebuah dilema bagi para anggotanya. Tapi, bagaimanapun juga, para anggota tidak boleh menentanginya. Cara-cara ini sangat tradisional. Seharusnya, budaya yang dibangun dimaksudkan agar memiliki ciri khas dan

karakter yang membedakan perusahaan/organisasinya dengan yang lain, serta menyatukan kekuatan, nilai-nilai yang mengarahkan dan mengendalikan berbagai perilaku individu dalam suasana yang menyenangkan dan menjadi kebanggaan para anggotanya.

Budaya organisasi diciptakan sesuai dengan tujuannya, tapi juga bukan sebagai belenggu yang kaku. Budaya semacam ini lemah dan tidak menjadi kebanggaan para anggotanya, biasanya dibentuk oleh karakter dan melayani pendiri, atau terbentuk dengan sendirinya yang tidak memiliki fondasi dan filosofi yang kuat. Tapi, budaya organisasi yang kuat menunjukkan bahwa manajemen memiliki komitmen terhadap pentingnya budaya yang melayani pelanggan dan sekaligus menjadi kebanggaan para anggotanya. Memberi ganjaran atas perilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif daripada menghukum perilaku yang tidak dikehendaki.

Sedangkan manfaat budaya organisasi yang kuat adalah sebagai berikut:

1. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/ perusahaan di mata publik/ pelanggan.
2. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
3. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

4. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

Manfaat budaya organisasi menurut Robins (dalam Edy Sutrisno 2018:18) yaitu sebagai berikut:

1. Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi yang lain. Setiap organisasi mempunyai peran yang berbeda sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam system dan kegiatan yang ada dalam organisasi.
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi. Dengan budaya organisasi yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi.
3. Mementingkan tujuan bersama daripada mengutamakan kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi. Kesatuan komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi organisasi relatif stabil. Karena itu menjaga stabilitas organisasi sangat diperlukan.

2.1.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Adapun menurut Sagara (dalam M. Busro 2020:18) menyebutkan bahwa sepuluh karakteristik yang dapat memengaruhi budaya organisasi yang dapat saling bercampur dan menunjang antara lain dapat di lihat sebagai berikut ini diantaranya yaitu :

1. Inisiatif individu.

Budaya organisasi yang selalu mengedepankan inisiatif individu yang positif dalam rangka meningkatkan kemampuan organisasi dalam mengatasi perubahan internal dan eksternal.

2. Toleransi berisiko.

Budaya organisasi yang selalu memberi dorongan pada anggota organisasi untuk agresif berinovatif, dan berani mengambil risiko selalu dikembangkan dalam organisasi.

3. *Direction* (pengarahan).

Budaya organisasi yang selalu memberikan arahan secara detail kepada seluruh anggota organisasi agar benar-benar paham terhadap tujuan organisasi yang dicita-citakan bersama.

4. Keterpaduan.

Budaya organisasi yang mengutamakan keterpaduan antara pimpinan dan bawahan, keterpaduan antara perubahan eksternal dan perubahan internal.

5. Dorongan manajemen.

Budaya organisasi yang terus-menerus memberikan dorongan kepada seluruh anggota organisasi agar secara komitmen mengembangkan organisasi melalui komunikasi antara manajer dan seluruh anggota organisasi.

6. Kontrol.

Budaya organisasi yang selalu mengontrol apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana yang telah ditentukan.

7. Identitas.

Budaya organisasi yang mengedepankan identitas organisasi yang berbeda dengan organisasi yang lain. Pembedaan ini bertujuan dalam rangka meningkatkan profesionalisme.

8. Sistem imbalan.

Budaya organisasi yang mengedepankan sistem imbalan yang mampu meningkatkan motivasi, komitmen, dan kinerja anggota organisasi.

9. Toleransi terhadap konflik.

Budaya organisasi yang memberikan toleransi teriadinya konflik yang bersifat membangun, dan dapat memicu terjadinya perubahan ke arah positif.

10. Pola komunikasi

Budaya organisasi yang mengedepankan pola komunikasi dua arah yang baik, baik komunikasi vertikal maupun horizontal.

Menurut Edgar Schein (dalam M. Busro 2020:19) juga menyetengahkan sepuluh karakteristik budaya organisasi, mencakup:

1. *observe behavior: language, customs, traditions;*
2. *groups norms: standards and values;*
3. *espoused values: published, publicly announced values;*
4. *formal philosophy: mission;*
5. *rules of the game: rules to all in organization;*
6. *climate: climate of group in interaction;*
7. *embedded skills;*

8. *habits of thinking acting, paradigms: shared knowledge for socialization*
9. *shared meanings of the groups*
10. *metaphors or symbols.*

Menurut Robbins (dalam M. Busro 2020:19), budaya organisasi mempunyai tujuh ciri-ciri yang spesifik dan besar pengaruhnya terhadap organisasi, yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko, sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko
- 2) Perhatian terhadap detail, sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
- 3) Orientasi hasil, sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- 4) Orientasi orang, sejauh mana keputusan memperhitungkan efek pada orang-orang didalam organisasi itu
- 5) Orientasi tim, sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim ukurannya kepuasan individu
- 6) Keagresifan, berkaitan dengan agresivitas karyawan
- 7) Kemantapan, organisasi menekankan dipertahankannya budaya yang sudah baik.

2.1.4.3 Dimensi Dan Indikator Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah suatu perubah yang tersembunyi sehingga perlu pengukuran supaya ia menjadi terlihat dan dapat dianalisis sebagai perubah yang

kelihatan wujudnya. Menurut Donal R. Brown dan Don Harvey (dalam Yusuf Hadijaya 2020:122) mengelompokkan dimensi budaya organisasi berdasarkan enam ciri-ciri yaitu:

1. Kewenangan perorangan. Tingkat peluang, tanggung jawab, dan kebebasan bagi para personil untuk menjalankan inisiatif.
2. Kepekaan terhadap kebutuhan *customer* dan karyawan. Tingkat tanggapan terhadap perubahan kebutuhan.
3. Dukungan. Tingkat bantuan dan keakraban yang diperlihatkan oleh manajer atau pimpinan.
4. Kebutuhan terhadap personil yang memiliki ide dan inisiatif gagasan baru. Tingkat pemberdayaan personil supaya mempunyai mutu dan produktivitas yang tinggi.
5. Tersedianya saluran komunikasi yang terbuka dan lancar. Tingkat kebebasan interaksi antara karyawan, kelompok, dan pemimpin.
6. Berani menghadapi resiko. Para personil dirangsang agar lebih aktif, ekspansif dan menyukai tantangan.

Menurut Edgar H. Schein (dalam Busro 2020:22) menyatakan budaya organisasi dilihat dari beberapa dimensi sebagai berikut:

1. Adaptasi Eksternal (*External Adaptation*)

Sesuai teori Edgar H. Schein, maka untuk mengetahui variable Dimensi Adaptasi Eksternal, indikator-indikator yang akan diteliti lebih lanjut

meliputi: misi, tujuan, sarana dasar, pengukuran keberhasilan dan strategi cadangan.

2. Integrasi Internal (*Internal Integration*)

Dalam Dimensi Integrasi Internal, indikator-indikator yang akan diteliti, yaitu: bahasa yang sama, batasan dalam kelompok, penempatan status/kekuasaan, hubungan dalam kelompok, penghargaan dan bagaimana mengatur yang sulit diatur.

3. Asumsi-asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Suatu keyakinan yang dianggap sudah harus ada dalam diri tiap-tiap anggota mengenai organisasi yang meliputi aspek keyakinan, pemikiran dan keterikatan perasaan terhadap organisasi. Indikator-indikator yang untuk mengetahui variable dimensi asumsi-asumsi dasar, yaitu: hubungan dengan lingkungan, hakekat kegiatan manusia, hakekat kenyataan dan kebenaran, hakekat waktu, hakekat kebenaran manusia, hakekat hubungan antar manusia, homogenitas versus heterogenitas.

Menurut Khun Chin Sophonpanich (dalam Busro 2022:22) memerinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain:

1. ketekunan (*dilligency*)
2. ketulusan (*sincerity*)
3. kesabaran (*patience*)
4. kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti menggunakan dimensi dari Edgar H. Schein dalam penelitiannya. Dimana dimensinya yaitu adaptasi eksternal, integrasi internal dan asumsi-asumsi dasar.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Adapun pengertian menurut para ahli diantaranya yaitu :

Menurut Bernardin dan Russel (dalam Mahendro & Donni 2018:193) kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan-kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil dari kemampuan, keahlian, dan keinginan yang ingin dicapai. Sedangkan menurut Robbins (dalam Mahendro & Donni 2018:194) kinerja berkaitan dengan banyaknya upaya yang dikeluarkan individu pada pekerjaannya.

Menurut Jhon Miner (dalam Emron Edison dkk 2018:192) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Dessler (dalam Busro 2020:88) kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson (dalam Busro 2020:89) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan dan tidak dilakukan oleh karyawan dalam mengemban pekerjaannya. Apa yang dilakukan karyawan dimaknai sebagai segala sesuatu yang harus dilakukan oleh karyawan, sementara segala sesuatu yang tidak boleh dilakukan oleh karyawan juga dapat dikatakan sebagai kinerja. Semakin taat pada tugas pokok dan fungsi yang harus dikerjakan, maka semakin baik dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang digariskan dalam OTK.

Berdasarkan definisi diatas yang dapat dipahami bahwa, kinerja karyawan merupakan suatu hasil dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang karyawan atau tingkat pencapaian yang menunjukkan sejauh mana pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan dalam mewujudkan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu kinerja sangat penting didalam suatu perusahaan atau organisasi yang sedang berjalan karena aktivitasnya sangat dibutuhkan didalam suatu perusahaan .

2.1.5.1 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, beberapa faktor ini sangat penting untuk diperhatikan agar kinerja karyawan tidak menurun

demi kelancaran bisnis Mathis dan Jackson (dalam Mahendro & Donni 2018:195-196)

1. Kemampuan Individual

Mencakup bakat, minat dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang karyawan tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan yang baik pula.

2. Usaha yang dicurahkan

Usaha yang dicurahkan bagi karyawan adalah ketika kerja, kehadiran dan motivasinya. Tingkat usaha merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat keterampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. Tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan, teknologi dan manajemen.

Menurut Ivancevich dkk (dalam Busro 2020:92) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. **Kapasitas** untuk berkinerja. Kapasitas untuk berkinerja berhubungan dengan seberapa baik: (a) keterampilan, (b) kemampuan, dan (c) pengalaman individu yang berhubungan dengan pekerjaan. Tingkat kinerja pekerjaan yang tinggi hanya mungkin dicapai jika seseorang karyawan tahu apa yang seharusnya dilakukan dan tahu bagaimana cara melakukannya.
2. **Kesempatan** untuk berkinerja. Kesempatan untuk berkinerja juga merupakan faktor yang penting dalam membentuk kinerja. Agar karyawan memiliki kesempatan untuk berkinerja, maka manajemen harus menyiapkan: (a) peralatan yang memadai, (b) peralatan yang berteknologi *update*, (c) keputusan yang baik, (d) sikap yang baik, dan (e) kemauan untuk selalu berubah.
3. **Kemauan** untuk berkinerja. Kesediaan untuk berkinerja berhubungan dengan: (a) sejauh mana seseorang individu ingin atau bersedia berusaha untuk mencapai kinerja yang baik di pekerjaannya, (b) kemampuan mengombinasikan antara kapasitas dan kesempatan yang dimilikinya sehingga menghasilkan kinerja yang tinggi, (c) tekad yang kuat untuk berkinerja dengan baik.

Menurut Wood (dalam Busro 2020:94) bahwa kinerja karyawan diperusahaan dipengaruhi oleh:

1. Kemampuan manajemen waktu. Kemampuan manajemen waktu dapat menyeimbangkan kehidupan dan tingkat stress. Ketika karyawan tidak mampu mengelola waktu dengan baik, maka waktu yang ia miliki tidak akan efektif dan cenderung memiliki tingkat stress yang tinggi. Sebaliknya, karyawan yang mampu mengelola waktu dengan baik, maka ia akan berkinerja tinggi, dan mempunyai tingkat stress yang rendah. Jadi, manajemen waktu yang baik menjadi kunci kesuksesan dan kesempurnaan dalam melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu, individu memerlukan latihan dan kebiasaan dalam mengatur waktu, sehingga kinerja mereka dapat meningkat.
2. Perilaku manajer dalam mengontrol waktu kerja. Seorang manajer harus mampu mengontrol dan mengendalikan waktu yang dimiliki karyawan, karena hal itu akan sangat memengaruhi: (a) kinerja, (b) kehidupan pekerja, dan (c) kesehatan kerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat dipahami bahwa perusahaan perlu memperhatikan kinerja karyawan pada perusahaanya. Memperhatikan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dapat mempermudah perusahaan dalam mengambil langkah yang akan dilakukan selanjutnya untuk mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan yang ada pada perusahaan.

2.1.5.2 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Suatu perusahaan atau organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada beberapa alasan. Menurut Emron Edison (2018:195), yaitu:

1. Manajemen perlu mengetahui kemampuan karyawan (atau pihak yang dinilai) dalam menjalankan tugasnya
2. Manajemen perlu memastikan bahwa karyawan telah bekerja dengan benar sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi
3. Manajemen memberi sinyal kepada karyawan bahwa setiap proses dan hasil capai akan dinilai dan dihargai sesuai kontribusi dan prestasi yang dicapai.

Tujuan penilaian kinerja karyawan mengetahui aspek apa saja yang perlu dilatih dari karyawan dan menjadi dasar untuk mengembangkan program pelatihan karyawan. Membuat pengelolaan organisasi menjadi efektif dan efisien berkat motivasi karyawan yang diberikan secara maksimal. Selain itu membuat keputusan mengenai suatu pekerjaan sangat diperlukan. Untuk memperbaiki atau meningkatkan organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Menurut Castetter (dalam Busro 2020:98) menyatakan tujuan penilaian kinerja yaitu:

1. Menentukan status jabatan
2. Mengimplementasikan kegiatan-kegiatan, memperbaiki kinerja individu
3. Menerjemahkan system otoritas ke dalam kontrol - kontrol yang mengatur kinerja.

Menurut Gibson dkk (dalam Busro 2020:98) menyatakan tujuan utama penilaian kinerja adalah:

1. Pertimbangan pekerjaan, menunjukkan bagaimana mengetahui, menilai, menyimpulkan dan memberikan imbalan sesuai dengan tingkat kerjanya masing-masing.
2. Pertimbangan tujuan, menunjukkan bagaimana mengetahui, menilai, menyimpulkan, dan mengantisipasi kendala-kendala yang dihadapi karyawan selama bekerja.

Dari penjelasan diatas mengenai tujuan penilaian kinerja karyawan dapat dipahami bahwa tujuan kinerja pada dasarnya untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan dan mendorong pertanggung jawaban dari kinerja karyawan.

2.1.5.3 Dimensi Dan Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mondy dkk (dalam Mahendro & Donni 2018:199-200) kinerja karyawan dapat dilakukan dengan menggunakan dimensi sebagai berikut:

1. Kuantitas Pekerjaan

Berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan

Berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas-tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian

Berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir

bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh karyawan.

4. Inisiatif

Berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggungjawab

5. Adaptabilitas

Berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangkan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi-kondisi.

6. Kerjasama

Berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dan dengan orang lain.

Menurut Bernadin dan Russel (dalam Mahendro & Donni 2018:200-201)

kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kuantitas (*Quantity*)

Besaran yang dihasilkan dalam bentuk nilai uang, sejumlah unit atau kegiatan yang diselesaikan

- a) Target kerja
- b) Sasaran kerja
- c) Capaian kerja

2. Kualitas (*Quality*)

Tingkat dimana proses atau hasil suatu kegiatan yang sempurna, dengan kata

lain melaksanakan kegiatan dengan cara ideal atau sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, atau dengan cara yang paling berkualitas. Indikator dari kualitas kerja antara lain:

- a) Perencanaan kerja
- b) Pelaksanaan kerja
- c) Evaluasi kerja

3. Ketepatan Waktu (*Timeliness*)

Tingkat dimana kegiatan diselesaikan, atau hasil yang diselesaikan dengan waktu yang lebih cepat dari yang ditetapkan dan menggunakan waktu yang disediakan untuk kegiatan lain. Indikator dari ketepatan waktu antara lain :

- a) Jalinan kerjasama
- b) Kekompakan

4. Efektivitas Biaya (*Cost Effectiveness*)

Tingkat dimana penggunaan berbagai sumber daya yang dimiliki organisasi, baik berupa sumberdaya manusia, sumberdaya teknologi, sumberdaya bahan baku, serta peralatan dan perlengkapan digunakan secara optimal untuk menghasilkan kinerja terbaik. Indikator dari efektivitas biaya antara lain:

- a) Hasil kerja
- b) Mengambil keputusan

5. Kebutuhan Pengawasan (*Need for Supervision*)

Suatu keadaan dimana seberapa jauh pegawai membutuhkan pengawasan untuk dapat memperoleh hasil yang membutuhkan pengawasan untuk dapat

memperoleh hasil yang diinginkan tanpa melakukan kesalahan. Indikator dari kebutuhan pengawasan adalah :

- a) Kemauan
- b) Kemandirian

6. Pengaruh Interpersonal (*Interpersonal Impact*)

Tingkat dimana karyawan menunjukkan perasaan *self esteem*, *goodwill*, dan kerjasama diantara sesama rekan kerja maupun dengan karyawan dengan level lebih rendah. indikator dari pengaruh interpersonal adalah:

- a) Harga diri
- b) Keinginan
- c) Kerja sama

Sedangkan Menurut John Miner (dalam Emron Edison dkk 2018:192-193)

kinerja dapat diukur dengan dimensi dan indikator sebagai berikut:

1. Kualitas dengan indikatornya:

- a. Tingkat kesalahan
- b. Kerusakan
- c. Kecermatan

2. Kuantitas kerja indikatornya:

- a. Target
- b. Sasaran kerja
- c. Capaian kerja

3. Penggunaan waktu dalam kerja indikatornya:

- a. Tingkat ketidakhadiran
 - b. Keterlambatan
 - c. Waktu kerja efektif/jam kerja hilang
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja

Berdasarkan uraian yang telah dijelaskan di atas, peneliti memahami bahwa dimensi dan indikator dari kinerja karyawan merupakan suatu alat yang dipergunakan untuk mengetahui sejauh mana pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan dapat dilakukan yang dapat dinilai berdasarkan dengan hasil dan kenyataan dilapangan. Dimensi dan indikator yang akan digunakan peneliti dari John Miner yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan pengawasan dan pengaruh interpersonal. Indikator tersebut juga dapat digunakan untuk mengetahui kondisi di lingkungan kerja yang dapat dilihat dari hubungan antar karyawan di lingkungan kerja tersebut.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan penelitian yang digunakan oleh peneliti sebagai acuan atau dasar penyusunan penelitian. Penelitian terdahulu yang digunakan adalah penelitian yang berkaitan secara langsung dengan penelitian yang sedang dilakukan. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu. Tujuannya adalah untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu, sekalipun sebagai acuan dan gambaran yang dapat mendukung kegiatan penelitian, sehingga variabel - variabel yang akan dijadikan penelitian dapat dikatakan teruji karena telah ada yang membahas terlebih

dahulu mengenai penelitian yang dilakukan. Berikut ini adalah tabel penelitian terdahulu yang mendukung penelitian peneliti :

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Dan Sumber Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dudi Hendrayan¹, Denti Yulianti² Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Sahabat Utama (Delaer Suzuki) Bandung Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol 2 No 1 (2018)	Menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan, kemudian lingkungan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat atau objek berbeda
2.	Ronal Donra Sihaloho¹, Hotlin Siregar² Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan Jurnal Ilmiah Socio Secretum Vol 9 No 2 (2019): November	Menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitian berbeda
3.	Ainanur¹, Satria Tirtayasa² Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, Vol 1 No 1 (2018), 1-14	Secara parsial variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan. Secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan kompetensi dan motivasi sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas

Dilanjutkan.

Lanjutkan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Dan Sumber Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4.	I Kadek Dwi Putra Yoga¹, Ni Wayan Sitiari², I Made Sara³, Putu Pertamawari⁴ <i>The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Work Stress: Study at PT. ADIRA Dinamika Multifinance in Denpasar</i> Jurnal Ekonomi dan Bisnis Jagaditha Vol. 5 No. 2 (2018)	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap stress kerja.	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan an stress kerja sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak
5.	Ayu Maya Sari¹, Ribhan², R.R.Erliana³ <i>The Effect of the Work Environment on Employee Performance with Motivation as a Mediation Variables</i> <i>International Journal of Disaster Recovery and Business Continuity</i> Vol. 12 No.1 (2021), pp. 372-382	Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan an motivasi sebagai variabel mediasi, sedangkan penelitian ini tidak
6.	Redi Indra Yudha Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan Vol 9 No 2 (2018): May	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan an kepuasan kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas
7.	Daniel Surjosuseno Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi UD Pabrik Ada Plastic Petra Agora Vol 3 No 2 (2018)	lingkungan kerja yang memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan tetapi motivasi kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan	Penelitian terdahulu menggunakan an motivasi kerja sebagai variabel bebas,

Dilanjutkan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Dan Sumber Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
			kinerja karyawan	sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas
8.	Andi Irwan¹, Andi Irfan² Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Riztechindo Makassar Jurnal Unmul Vol 18 No 2 (2021) 218-222	Ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tempat atau objek penelitian berbeda
9.	Nur Khoeriyah¹, Andi Yulianto², Azizah Indriyani³, Indah Dewi Mulyani⁴, Nur Aisyah⁵ Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Journal Economic and Management (JECMA) Vol 1 No 1 (2019) 83-91	Lingkungan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas
10.	Yosef Ferry Pratama¹, Dian Wismar'ain² Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan <i>Business Management Analysis Journal</i> Vol 1 No 1 (2018)	Pelatihan dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan pelatihan sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai

Dilanjutkan.

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Dan Sumber Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
				variabel bebas
11.	Alinvia Ayu Sagita Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediator (Studi pada PT Astra Internasional, Tbk-Toyota (AUTO2000) Cabang Sutoyo Malang) Jurnal Administrasi Bisnis Vol 57 No 1 (2018)	Variabel budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja sebagai variabel bebas, sedangkan penelitian ini menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas
12.	Mutiara Sibarani Panggabean¹, Soeharjoto Soekapdjo², Debbie Aryani Tribudhi³ Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial Jurnal Manajemen Bisnis Vol 17 No 1 (2020)	Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Objek berbeda dan penelitian saat ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas
13.	Henrato¹, Subyantoro² <i>The Effect of Organizational Culture and Information Technology on Employee Performance with Employee Satisfaction as a Mediator in The Electronic Court System (E-Court) of Sleman, Yogyakarta</i> <i>Advances in Economics, Business and Management Research</i> Vol 17 No 6 (2020)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Peneliti sebelumnya menggunakan teknologi informatika sebagai variabel bebas sedangkan penelitian ini menggunakan lingkungan kerja sebagai variabel bebas
14.	Jon Kenedi¹, Bambang Setiawan², Muammar Khaddafi³	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi	a. variabel bebas menggunakan	Dalam penelitian saat ini

Dilanjutkan

Lanjutan Tabel 2.1

No.	Peneliti, Judul Penelitian, Tahun Dan Sumber Peneliti	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<i>The Effect of Organizational Culture On Employee Performance International Journal of Educational Review, Law, & Social Sciences</i> Vol 2 No 6 (2022): November	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan	budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas
15.	Hardiyono¹, Nurdjanah Hamid, Ria Mardiana³ <i>The Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employees' Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at State Electricity Company (PLN) of South Makassar Area</i> <i>Advances in Economics Business and Management Research</i> Vol. 40 (2018)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Peneliti sebelumnya menggunakan kepuasan kerja variabel intervening sedangkan penelitian ini tidak menggunakan
16.	Adiwiratna Briandana Genefanto Rachmat¹, Noermijati², Sudjanto³ <i>Effect of Work Environment and Organizational Culture on Employee's Performance with Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT. Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch)</i> <i>Management and Economics Journal</i> Vol. 3 No. 1 (2019)	Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Peneliti sebelumnya menggunakan motivasi kerja sebagai variabel mediasised angka penelitian ini tidak menggunakan
17.	Septia N Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan <i>YUME: Journal of Management</i> Vol. 4 No. 1 (2021)	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	a. variabel bebas menggunakan lingkungan kerja dan budaya organisasi b. variabel terikat menggunakan kinerja karyawan	Tahun penelitian

Sumber : Diolah Peneliti 2023

Berdasarkan tabel 2.1 dapat disimpulkan dari penelitian terdahulu bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara signifikan dapat

mempengaruhi kinerja karyawan baik secara simultan maupun parsial. Penulis berharap bahwa penelitian yang dilakukan kembali oleh peneliti pun memperoleh hasil yang sesuai dengan penelitian terdahulu atau jurnal yang sudah ada agar dapat memberikan kontribusi pada penelitian selanjutnya.

2.3 Kerangka Pemikiran

Pada sub bab ini menjelaskan hubungan yang terjadi dalam hubungan tersebut yang idealnya dikuatkan oleh teori atau penelitian sebelumnya, Menurut Sugiyono (2017:388) mengemukakan bahwa “kerangka berpikir merupakan konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Dengan demikian kerangka berpikir harus mampu menggambarkan keterkaitan antara variabel peneliti secara jelas berdasarkan teori-teori yang mendukung”.

Kerangka berpikir menjelaskan suatu hubungan dan keterkaitan antar variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai yaitu lingkungan kerja. Seorang pegawai yang bekerja di lingkungan kerja yang dapat mendukung untuk bekerja dengan maksimal akan menghasilkan kinerja yang baik. Budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap perilaku para anggota organisasi karena sistem nilai dalam budaya organisasi dapat dijadikan acuan perilaku manusia dalam organisasi yang berorientasi pada pencapaian tujuan atau hasil kinerja yang ditetapkan, sehingga jika budaya organisasi baik, maka tidak

mengherankan jika anggota organisasi adalah orang baik secara langsung maupun tidak langsung akan berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai.

Begitu sebaliknya, jika seorang pegawai bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak mendukung dan memadai, maka kinerjanya kurang maksimal sehingga dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kepada kenaikan tingkat kinerja pegawai.

2.3.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Lingkungan kerja fisik maupun non fisik merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang di mana dapat mempengaruhi dalam menjalankan suatu kegiatan atau tugas yang menjadi tanggung jawabnya dan untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai karena lingkungan kerja yang kondusif dapat mendorong pegawai dalam sebuah suatu organisasi agar lebih efektifitas dalam menjalankan tugasnya yang diberikan oleh suatu organisasi yang mana akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik. Keterkaitan antara lingkungan kerja dengan kinerja pegawai yang diperkuat oleh beberapa penelti terdahulu yaitu dari Ronal Donra Sihaloho¹, Hotlin Siregar² (2019) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Selaras dengan penelitian dari Ayu Maya Sari¹, Ribhan², R.R.Erliana³ (2021) hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut perkuat oleh penelitian terdahulu dari Daniel Surjosuseno (2018) hasil

penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitiannya ada pengaruh yang positif dan signifikan secara parsial variabel lingkungan kerja terhadap variabel kinerja. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja benar berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sama halnya dengan penelitian yang dilakukan Andi Irwan¹, Andi Irfan² (2021) kesimpulan yang dapat diambil dari penelitian ini berdasarkan pembahasan, maka diperoleh hasil bahwa lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan dari penelitian terdahulu, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang dapat mempengaruhi proses kinerja pegawai pada suatu perusahaan atau organisasi.

Lingkungan kerja yang aman, nyaman, dan kondusif yang diciptakan oleh pegawai dan organisasi akan mendorong efektivitas dari organisasi tersebut didalam menjalankan roda organisasinya. Serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja yang tinggi bagi pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena adanya lingkungan kerja fisik yang baik juga memadai untuk mempermudah kerja pegawai dan lingkungan kerja non fisik yang menyenangkan bagi pegawai dalam bekerja.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja pegawai

Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas perusahaan. Mengingat budaya organisasi merupakan suatu kesepakatan untuk mencapai tujuan bersama para anggota dalam organisasi atau perusahaan sehingga

mempermudah lahirnya kesepakatan yang lebih luas lagi untuk kepentingan perorangan.

Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya Perusahaan dalam meningkatkan kinerja pegawai perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja pegawai.

Hal ini selaras oleh beberapa penelitian yang dilakukan oleh Henrato¹, Subyantoro² (2021) hasil analisis menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi langsung positif terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain tentang budaya organisasi oleh Jon Kenedi¹, Bambang Setiawan², Muammar Khaddafi³ (2022) bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Redi Indra Yudha (2018) dalam jurnalnya, hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif yang signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Sedangkan sama halnya menurut penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Dwi Putra Yoga¹, Ni Wayan Sitiari², I Made Sara³, Putu Pertamawari⁴ (2018) menyatakan dengan hasil budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut maka dapat disimpulkan secara tegas, bahwa budaya organisasi akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai, paling

tidak budaya organisasi yang sudah terinternalisasi akan memberikan kemampuan untuk meminimalkan untuk bisa beradaptasi dengan situasi yang tak terduga, dan adanya hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai atau anggota organisasi dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut.

2.3.3 Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada setiap organisasi akan berusaha untuk selalu meningkatkan kinerja para pegawainya demi tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai organisasi, adanya pengaruh oleh beberapa faktor, diantaranya budaya organisasi yang memiliki dampak pada efisiensi dan efektivitas organisasi dan dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai didalam organisasi. Nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman bekerja, memiliki kesetiaan serta membuat pegawai berusaha lebih keras meningkatkan kinerja.

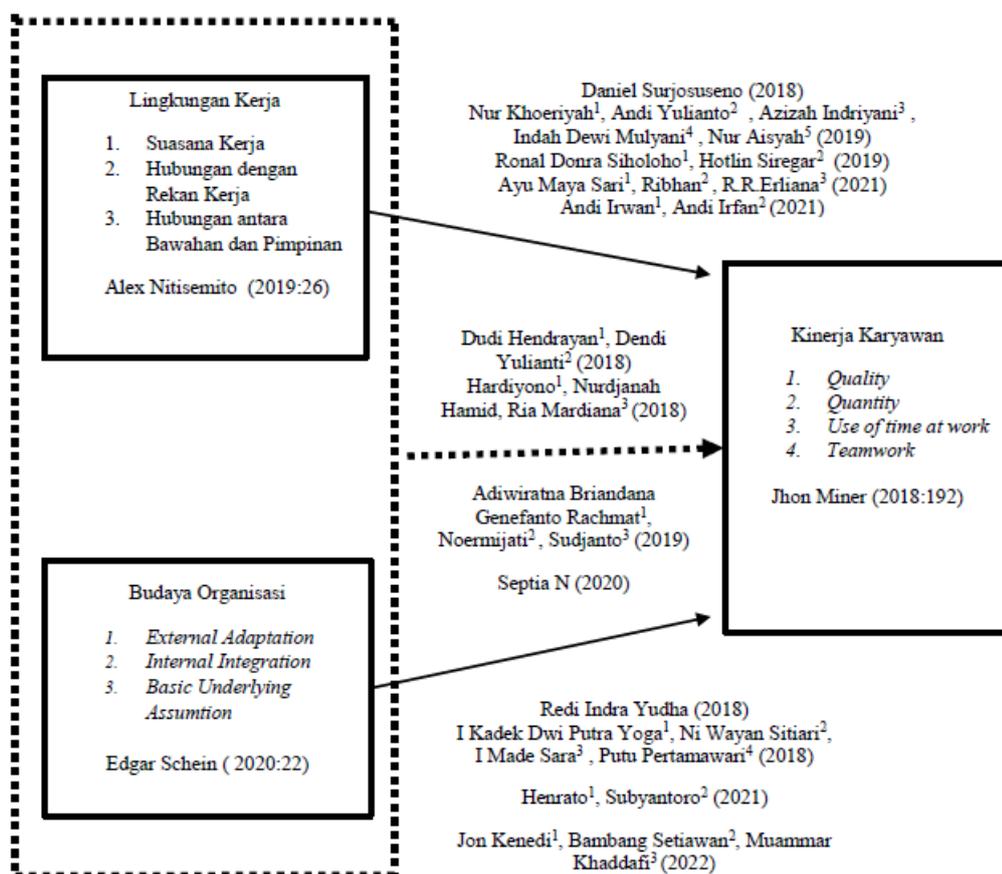
Selain dari budaya organisasi yang berperan penting dalam tercapainya tujuan perusahaan ada faktor lain yaitu Lingkungan kerja yang baik dan kondusif cenderung memberikan rasa nyaman kepada pegawai sehingga mereka akan terdorong untuk bekerja dengan baik yang berdampak pada peningkatan kinerja pegawai yang dihasilkan. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja sama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Pernyataan tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap

kinerja pegawai di dukung oleh beberapa penelitian terdahulu diantaranya oleh penelitian yang dilakukan oleh Guntur Aryo Tejo (2015) dalam jurnalnya Terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Personil Bid. Humas Polda Riau, sama halnya dari penelitian oleh Erianjoni (2020) berdasarkan hasil pengujian hipotesis mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai yang berada di lembaga permasyarakatan kelas II Bangko terdapat pengaruh yang positif dan signifikan.

Hal tersebut diperkuat oleh penelitian terdahulu yang dilakukan oleh oleh Dudi Hendrayan dan Dendi Yulianti (2018) dengan menyatakan bahwa hasil variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Dan selaras dengan penelitian yang sudah dilakukan oleh Septia N (2020) Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan lingkungan kerja baik secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil uraian penelitian terdahulu yang ada dikerangka pemikiran yang telah dikemukakan, maka dapat disimpulkan budaya organisasi merupakan sebuah pandangan bersama yang dianut oleh anggota sebuah organisasi. Budaya organisasi yang baik dapat memiliki hubungan dalam pembentukan serta dalam meningkatkan kinerja pegawai disebuah organisasi. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada diorganisasi atau perusahaan itu baik melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan

membawa dampak yang positif bagi pegawai, sehingga kinerja pegawai dapat meningkat. Berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran dari uraian diatas, hasil penelitian mengenai kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya organisasi dan lingkungan kerja. Maka dapat diajukan paradigma dalam penelitian ini dapat digambarkan pada halaman selanjutnya sebagai berikut :



Gambar 2.1

Paradigma Penelitian

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian ini mengacu kepada empat aspek yang mendasar sesuai dengan judul penelitian yaitu iklim organisasi, dan motivasi kerja dan kinerja karyawan di CV. Cahaya Pelita Surya. Berdasarkan permasalahan yang ditemukan serta kajian teori-teori yang ada dan berdasarkan kerangka berfikir yang tergambar diatas, hipotesis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. Hipotesis secara uji simultan.

Terdapat pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

2. Hipotesis secara uji parsial.

a.) Terdapat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

b.) Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan