

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja Karyawan

2.1.1 Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari pengertian *performance* yang artinya berarti prestasi kerja atau hasil kerja, tapi dapat mempunyai makna yang lebih luas yakni bukan hanya hasil tapi bagaimana proses pekerjaan berlangsung. Kinerja adalah hasil pekerjaan yang memiliki keterkaitan yang kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi kepada ekonomi menurut armstrong dan baron dalam wibowo Dalam Budiasa (2021:14). Mangkunegara Dalam Budiasa (2021:14) mengatakan kinerja merupakan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan di konfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui (Marini and Kartika 2018). Hasibuan (2009) berpendapat kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Tujuan penilaian kerja pada dasarnya adalah untuk mengukur tanggung jawab karyawan dan sebagai dasar bagi peningkatan dan pengembangan karyawan (Mahardiani 2013).

Menurut Robbins (2012), kinerja adalah akumulasi hasil akhir semua proses dan kegiatan kerja organisasi. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja dan tingkat imbalan, dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Salah satu faktor yang dapat berpengaruh pada kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Widianingrum and Djastuti 2016).

Menurut Sinambela (Syahidan dan Suryani, 2018) kinerja adalah pelaksanaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawab sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan. Robbins (Adha dkk, 2019) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan. Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Tukan, Suryani, and Mustika 2020).

Lalu Hasibuan (2013) menambahkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja karyawan mempunyai peran yang penting dalam sebuah organisasi di perusahaan. Dengan asumsi bahwa kinerja telah dijadikan sebagai cerminan dari kemampuan suatu perusahaan terkait dengan pengelolaan dan pengalokasian sumber dayanya pada bidang-bidang tertentu. Kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Arpan and Suwandi 2005). Kinerja karyawan di pengaruhi beberapa faktor yaitu: gaji, lingkungan kerja, budaya organisasi, kepemimpinan, motivasi kerja, disiplin kerja, komunikasi, kepuasan kerja dan faktor-faktor lainnya.

2.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Mangkunegara dalam Budiasa (2021:15) Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1 Faktor Individual, meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
- 2 Faktor Psikologis, terdiri atas persepsi, *attitude*, *personality*, pembelajaran dan motivasi.
- 3 Faktor Organisasi, meliputi sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.

Kamsir dalam Budiasa (2021:15) menyatakan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keterampilan

Secara psikologis, kemampuan potensial (IQ) yang dimiliki pegawai berada di rentang 110-120. Kemudian adanya pelatihan yang sesuai dengan jabatannya dan menambah keterampilan pegawai, akan mempermudah pegawai dalam memenuhi hasil kerja yang diinginkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah tentang pengetahuan pekerjaan. Individu dengan pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik dan sebaliknya juga

3. Rencana kerja

Rencana kerja dibutuhkan untuk membuat pegawai lebih mudah untuk mencapai tujuannya. Artinya, jika pekerjaan tersebut memiliki desain dan terstruktur dengan baik, maka dapat memudahkan dalam melakukan pekerjaan dengan benar dan akurat.

4. Disiplin

Disiplin dalam artian mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin pegawai adalah kepatuhan pegawai yang bersangkutan dengan kepatuhan terhadap kontrak kerja di tempat dia bekerja.

5. Dunia kerja

Keadaan di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja dapat berupa sarana, prasarana, ruangan, peralatan, serta jalinan kerja antara sesama pegawai dan juga atasan.

6. Kelegaan dan rasa

Kelegaan dan rasa yang dirasakan individu sebelum maupun sesudah melakukan pekerjaan. Ketika pegawai merasa bahagia dengan pekerjaannya maka pegawai akan bekerja juga dengan baik.

7. Faktor motivasi

Motivasi berupa sikap seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu permasalahan yang ada. Motivasi adalah suatu usaha dalam menggerakkan pegawai agar berusaha dan terfokus pada pencapaian tujuan organisasi.

8. Budaya organisasi

Rutinitas yang ada dalam lingkungan organisasi. Rutinitas tersebut menciptakan perilaku mengatur hal-hal yang diterima secara umum di lingkungan organisasi tersebut dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kesetiaan

Merupakan loyalitas pegawai untuk tetap bekerja dan mempertahankan organisasi tempat pegawai tersebut bertugas. Loyalitas ini tercermin dalam pekerjaan yang dilakukan secara sungguh-sungguh, meskipun saat kondisi organisasi tidak baik.

10. Stres kerja

Stres kerja adalah adaptasi yang dimediasi oleh perbedaan individu dan proses mental, yang merupakan hasil dari setiap tindakan eksternal (lingkungan), situasi atau peristiwa yang secara berlebihan menyesuaikan kebutuhan mental atau fisik seseorang, dalam menenangkan keadaan mental atau sebaliknya.

2.1.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Akob dalam Budiasa (2021:16) kinerja karyawan memiliki delapan indikator, yaitu:

1. Kuantitas kerja

Merupakan volumen pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu waktu tertentu.

2. Kualitas kerja

Merupakan kualitas kerja yang dihasilkan oleh seorang pekerja.

3. Pengetahuan

Adalah pemahaman karyawan terhadap prosedur dan informasi tentang pekerjaannya.

4. Kreativitas

Adalah kemampuan untuk beradaptasi terhadap kondisi dan mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

5. Kerjasama

Yaitu mampu bekerjasama dengan rekan kerja dalam satu organisasi.

6. Kemandirian

Merupakan mampu bekerja tanpa ketergantungan dengan pihak lain.

7. Inisiatif

Yaitu mampu memunculkan ide-ide serta konsep dalam pekerjaan.

8. Kehandalan

Mampu menghadapi berbagai kondisi dan permasalahan dalam pekerjaan.

Menurut bernardin dan russel dalam Budiasa (2021:26) menyatakan bahwa untuk mengukur kinerja karyawan dengan beberapa indikator berikut.

1. Kualitas

Dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas

Diwujudkan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dari aktivitas yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Ketepatan waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya sehingga dapat memaksimalkan waktu untuk aktivitas pekerjaan lainnya.

4. Efektivitas

Penggunaan sumber daya perusahaan dimaksimalkan untuk mendapatkan hasil yang tertinggi.

5. Pengawasan

Setiap aktivitas pekerjaan dilaksanakan tanpa perlu meminta pertolongan atau bimbingan dari atasannya.

6. Hubungan antar karyawan

Merupakan tingkatan yang menunjukkan karyawan merasa percaya diri, mempunyai keinginan baik dan kerjasama yang baik dengan rekan kerja

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2015) menyatakan budaya organisasi merupakan berbagai system yang dibuat untuk para anggotanya sehingga dapat membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi lain. Menurut pendapat yang dikemukakan Manahan Tampubolon (2012) budaya organisasi merupakan suatu budaya yang terbentuk di dalam suatu organisasi terdiri atas pembentukan dimensi-dimensi kepentingan

budaya individu sehingga untuk mengembangkan budaya organisasi ke arah yang positif, diperlukan sistem pengelolaan manajemen agar pembentukan budaya itu terkendali dan menjadi modal utama bagi organisasi dan anggota-anggotanya (Hakim et al. 1912).

Menurut Sutrisno (2010) Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (assumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Muis and Fahmi 2018). Lathans Alisandas (2018) kemudian berpendapat bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan (Wahyuddin 2022).

Robbins (2006) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik (Mustaan and Hamdi 2022).

2.2.2. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins (2013) menyatakan riset paling baru mengemukakan tujuh karakteristik primer yang bersama-sama menangkap hakikat dari suatu budaya suatu organisasi (Muis and Fahmi 2018) yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana pegawai diorong untuk inovatif dan mengambil resiko

2. Perhatian

Sejauh mana pegawai diharapkan memperlihatkan presisi, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil

Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.

4. Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.

6. Keagresifan

Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan bukannya santai-santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo daripada pertumbuhan.

2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Stephen P. Robbins (2015)

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan Pengambilan resiko)

Diartikan bahwa sikap inovatif dan berani mengambil risiko harus ada didalam organisasi.

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

diartikan bahwa didalam organisasi harus memperhatikan segala ketetapan, analisis, dan memperhatikan lebih detail terhadap hal-hal di sekitar.

3. *Outcome orientation* (orientasi hasil)

diartikan fokus kepada hasil atau pendapatan dari pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

4. *People Orientation* (orientasi individu)
diartikan untuk memperhitungkan pengaruh hasil-hasil terhadap karyawan dalam organisasi.
5. *Team Orientation* (orientasi terhadap tim)
diartikan kemampuan bekerjasama dalam tim.
6. *Aggressiveness* (Agresitas)
diartikan bahwa individu atau orang-orang yang berada didalam organisasi memiliki sifat kompetitif.
7. *Stability* (Stabilitas)
diartikan bahwa aktifitas organisasi ditekankan untuk mempertahankan status quo untuk terus tumbuh dan berkembang.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Nitisemito (2012), mengemukakan lingkungan kerja fisik adalah suatu hal yang meliputi cahaya, warna udara, dan suara. Kehidupan manusia tidak terlepas dari berbagai keadaan lingkungan sekitarnya, antara manusia dan lingkungan terdapat hubungan yang sangat erat. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011), lingkungan kerja fisik adalah yaitu semua yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana terdapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.

Hubungan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai diungkapkan oleh Budianto & Katini (2015), lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik (Rastana, Mahayasa, and Premayani 2021). Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Pangestu 2020). Organisasi

mampu menentukan tindakan yang dapat dilakukan dengan penyesuaian kondisi karakteristik dari para karyawan yang kemudian mampu dijadikan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai. Dalam suatu organisasi karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan baik bila ditunjang oleh keadaan lingkungan kerja yang memadai (Putra and Rahyuda 2015).

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Budiasa (2021:41) Menyatakan bahwa Lingkungan dapat diukur dengan:

1. Penerangan atau cahaya pada tempat

Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besar bagi karyawan terkait dengan keselamatan dan kelancaran kerja. Pencahayaan kurang jelas, akan memperlambat pekerjaan, banyak mengalami kesalahan dan dapat menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

2. Suhu udara

Pada keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai suhu berbeda. Tubuh manusia akan berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3. Getaran mekanis pada tempat kerja

Getaran mekanisme pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensi. Kondisi seperti ini dapat menyebabkan terganggunya konsistensi dalam bekerja, munculnya kelelahan dan munculnya beberapa penyakit lanjutan.

4. Pewarnaan

Warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan para pekerja, sifat dan pengaruh warna kadang dapat menumbuhkan rasa senang, sedih dan lain-lain.

5. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi sangat berhubungan dengan penataan warna, dekorasi tidak hanya berkaitan dengan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, interior dan lainnya.

6. Keamanan kerja

Lingkungan kerja yang aman akan membuat kondisi tenaga kerja merasa nyaman dalam bekerja. Segala upaya dapat dilaksanakan untuk menciptakan kondisi aman di tempat kerja.

7. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja 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.

Menurut Nitisemito dalam Budiasa (2021:43) menyatakan indikator lingkungan kerja sebagai berikut:

1. Suasana kerja

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

2. hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Fasilitas kerja 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.

2.4 Penelitian terdahulu

Untuk melakukan penelitian, tidak terlepas dari penelitian yang dilakukan oleh peneliti terdahulu dengan tujuan untuk mempererat hasil dari penelitian yang sedang dilakukan. Ringkasan hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

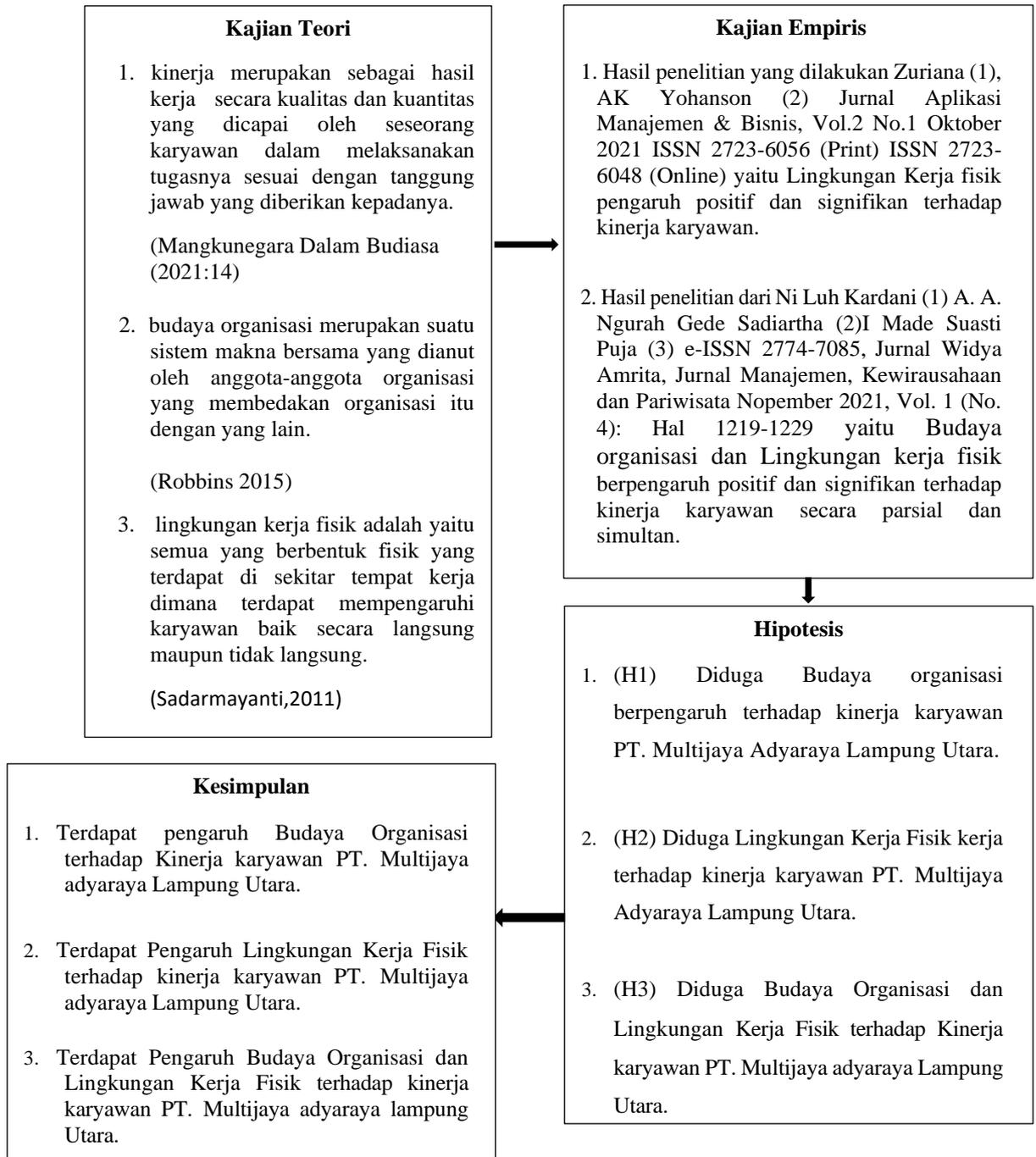
Tabel 2 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul dan tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
1	(Opoku, Hongqin, and Aram 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan (2020)	maka dapat ditarik simpulan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja fisik memiliki hubungan erat dengan kinerja. Dimana kinerja karyawan akan meningkat sejalan dengan adanya penciptaan budaya organisasi dan gaya kepemimpinan yang diterapkan pada suatu organisasi atau perusahaan, serta adanya dukungan dari lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif.	1.Menggunakan 3 variabel independen yaitu X1: budaya organisasi X2: gaya kepemimpinan X3: Lingkungan kerja Fisik 2. metode penelitian menggunakan kualitatif 3.pengumpulan data hanya memakai data sekunder 4.metode pengumpulan data melalui studi kepustakaan (library research) meliputi buku, dokumen dan literatur yang telah ada sebelumnya. 5.objek penelitian
2	(Zuriana and Yohanson 2021)	Pengaruh Motivasi Ekstrinsik dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Penascop Maritim Indonesia Cabang Lampung, mei 2022	penelitian ini menyatakan bahwa Motivasi Ekstrinsik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan juga Motivasi Ekstrinsik	1. teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling 2. objek penelitian 3. skala yang digunakan adalah interval 4. uji instrumen penelitian nya tidak menggunakan

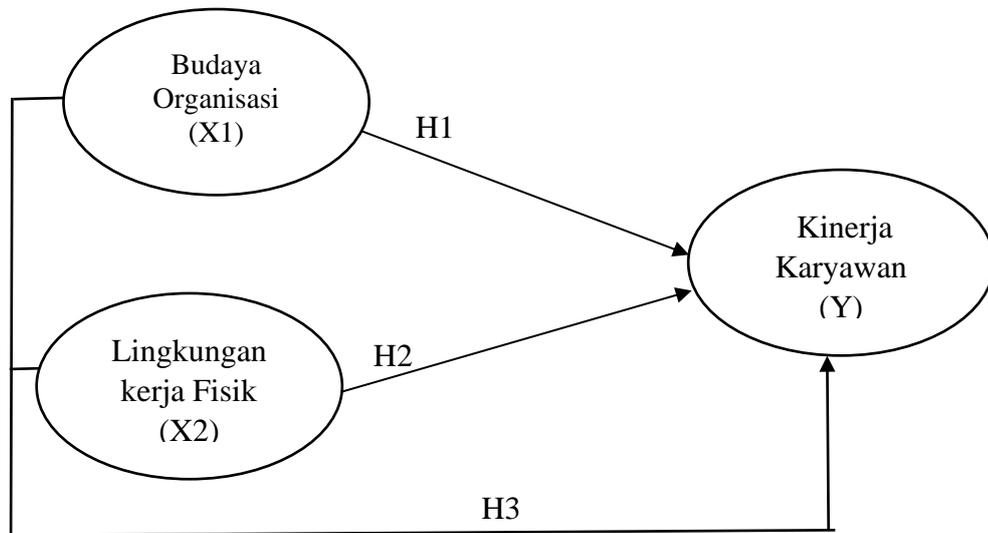
No	Nama peneliti	Judul dan tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
			Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	uji linieritas dan multikolinieritas.
3	Lukman Hakim1, Haji Mustaqim2, Rahman Syahputra3, Suyatni4 (2022)	Pengaruh Komitmen Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Direktorat Teknik Dan Operasional Ajb Bumiputera 1912, Jakarta (2022)	Penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh komitmen kerja dengan kinerja karyawan, terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh komitmen kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan.	1. metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. 2. Objek penelitian
4	Erica O. Opoku, Chang Hongqin, Simon A. Aram (2022)	The Influence of Organizational Culture on Employee Performance in the Banking Sector: Evidence from GCB Bank, Ghana (2022)	The results of this study give managers awareness into the present culture setting of their organization, concentrating on these advantages from the culture setting and its impact on employees serves as an instrument on which management can strengthen to improve the performances of the employees.	1.A cross-sectional survey was used for this study. 2.The study employed simple random sampling to ensure that all employees stood an equal chance of being selected to avoid sample bias. 3.Data Analysis Response variables Descriptive and multivariate. 4.object of research

No	Nama peneliti	Judul dan tahun	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian
5	Linda Florence Odhiambo	Influence Of Organizational Culture On Employee Performance At Nic Bank Limited, Kenya	his is because organizational culture positively influences strategies and policies implementation hence creating a sustainable competitive advantage.	<ol style="list-style-type: none"> 1.Purposive and stratified random samplings were used to select respondents. 2.Object of research 3.Descriptive techniques of simple percentages and arithmetic mean were used to do the data analysis.

2.5 Kerangka Pikir



2.6 Kerangka Penelitian



2.7 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan sementara atau jawaban sementara terhadap rumusan masalah atau pertanyaan penelitian yang masih harus diuji kebenarannya. Ketut (2007) mengemukakan bahwa hipotesis penelitian adalah pernyataan yang merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah yang sifatnya menduga tetapi didasari oleh teori-teori atau temuan terdahulu. Dantes (2012) hipotesis adalah praduga yang harus diuji melalui data yang didapat dengan penelitian. Jadi karena hipotesis sifatnya masih menduga, maka hipotesis harus di uji.

Sesuai dengan variabel–variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah:

2.7.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Menurut Rostina, dkk (2022) budaya organisasi merupakan karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi, yaitu bagaimana anggota atau kelompok karyawan menangani masalah eksternal dan internal, harus mengembangkan budaya organisasi dan mengajar anggota, dan menjadikannya sebagai kode etik bagi anggota untuk menangani masalah. Oleh karena itu, perlu dikaji apakah budaya

organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan Lukman Hakim¹, Haji Mustaqim², Rahman Syahputra³, Suyatni⁴ (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin meningkatnya kinerja karyawan. Berdasarkan penjelasan tersebut maka hipotesis penelitian adalah :

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Mulyijaya Adyaraya Lampung Utara

2.7.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

(Sedarmayanti, 2011) mengatakan bahwa Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan ini, lingkungan kerja fisik dapat dilihat secara keseluruhan yang melingkupi atau mempengaruhi individu-individu di dalamnya. Penelitian yang dilakukan oleh Zuriana and Yohanson (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja , artinya jika lingkungan kerja fisik meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat. Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2: Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara

2.7.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik memiliki faktor yang sangat penting dalam meningkatkan hasil kerja karyawan terhadap perusahaan. telah banyak dilakukan penelitian oleh beberapa peneliti yaitu Menurut Rostina, dkk (2022) budaya organisasi merupakan karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2011)

bahwa: “Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”. Oleh sebab itu perlu dilakukan uji apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan. penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Opoku, Hongqin, and Aram (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3: Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Multijaya Adyaraya Lampung Utara