

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Kinerja Karyawan

2.1.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Perusahaan yang memiliki kinerja karyawan yang baik maka dapat dipastikan bahwa perusahaan tersebut layak dan dapat dengan mudah untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Menurut Hasibuan (2012), Kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas atas kecakapan, usaha dan kesempatannya. Sedangkan, menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan tersebut. Dan menurut Menurut Sutrisno (2016:172) kinerja karyawan merupakan hasil kerja karyawan yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, serta kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Berdasarkan pengertian kinerja karyawan menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugasnya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.2. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Suryoto dalam Mangkunegara (2017) tujuan dan manfaat dari penilaian evaluasi kinerja adalah :

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang nya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan meningkatkan kepedulian terhadap karir atau pekerjaan yang diembannya sekarang.
4. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan profesinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal yang pernah dirubah.

2.1.3. Indikator Kinerja Karyawan

Hasibuan (2014) menjelaskan aspek-aspek kinerja adalah sebagai berikut:

1. Hasil kerja
Hasil kerja merupakan sesuatu yang berwujud maupun tidak terwujud yang dikerjakan oleh seseorang dengan pemikiran yang sudah matang sebelumnya.
2. Kedisiplinan
Kedisiplinan merupakan patuh akan sebuah peraturan yang ada.
3. Kerjasama
Kerjasama merupakan kegiatan yang dilakukan oleh beberapa orang untuk meraih kesuksesan bersama secara efektif dan efisien.
4. Kepribadian
Kepribadian merupakan cara seseorang berinteraksi, berperilaku sehari-hari dengan orang lain
5. Tanggung jawab
Tanggung jawab merupakan sikap atau perilaku yang wajib dilakukan oleh seseorang dalam menjalankan tugasnya.

2.2. Budaya Organisasi

2.2.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Dension (2012) merupakan nilai, kepercayaan, dan prinsip yang memiliki fungsi yang menjadi dasar sebuah sistem manajemen organisasi dan merupakan seperangkat praktek dan perilaku manajemen yang dapat membantu dan memperkuat prinsip dasar tersebut. Menurut Robbins & Judge (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang positif, dominan dan kuat organisasi lainnya, seperti suhu budaya yang menekan pada pertumbuhan individu, mengekspresikan nilai luhur yang diberikan secara intensif dianut dan disebarkan secara luas. Budaya organisasi yang diterapkan oleh perusahaan dapat berdampak positif bila tepat sasaran, jika perusahaan dapat menjalankan budaya organisasi dengan baik. Maka dapat dipastikan perusahaan tersebut memiliki nilai yang baik juga. Begitu juga sebaliknya, jika perusahaan gagal dalam melaksanakan budaya organisasi dengan baik maka dapat dipastikan perusahaan tersebut juga akan gagal dalam mencapai tujuannya.

Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan, budaya organisasi merupakan kebiasaan yang sudah menjadi kepercayaan dan kesepakatan bersama yang melekat pada masing-masing individu sehingga dapat dijadikan panutan bagi karyawan di perusahaan dan digunakan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan di dalam suatu perusahaan. Dengan landasan budaya organisasi yang baik, maka karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi.

2.2.2. Manfaat dan Tujuan Budaya Organisasi

Beberapa manfaat Budaya Organisasi dikemukakan oleh Robbins dalam Sutrisno (2014) yaitu

1. Mengatasi 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 sistem dan kegiatan yang ada didalam suatu organisasi
2. Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi para anggota organisasi, dengan budaya organisasi kuat akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasi
3. Mementingkan tujuan bersama dari pada mengutamakan kepentingan individu Menjaga stabilitas organisasi, kesatuan komponen organisasi

2.2.3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Dension (2012) antara lain

1. Misi
Misi merupakan sejauh mana perusahaan dan karyawan mengetahui arah tujuan, bagaimana cara untuk mencapai tujuan, dan keberhasilan mencapai tujuan perusahaan.
2. Keterlibatan
Keterlibatan merupakan bagaimana semua anggota atau karyawan di dalam perusahaan tersebut ikut berkontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan.
3. Konsistensi
Konsistensi merupakan perilaku seseorang yang dapat menjalankan suatu lebih terarah dan terkoordinasi dan mengerti mana yang harus dilakukan dan tidak dilakukan.

2.3. Lingkungan Kerja

2.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014) merupakan lingkungan dimana para karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dan Sedarmayanti (2011) mengemukakan lingkungan kerja adalah tempat berkumpulnya sekelompok orang yang didalamnya terdapat fasilitas yang berguna dalam mencapai tujuan organisasi. Sedangkan lingkungan kerja menurut Mangkunegara (2013:105) adalah aspek-aspek yang terdiri dari aspek fisik kerja, aspek psikologi kerja, dan aspek peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan pengertian tentang lingkungan kerja menurut para ahli diatas. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan seluruh aspek yang mempunyai hubungan dengan aktivitas karyawan yang sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi kinerja karyawan yang bekerja, jika lingkungan kerja dalam perusahaan sudah cukup memadai maka perusahaan tersebut dapat dipastikan memiliki karyawan yang bekerja secara optimal. Jika perusahaan tidak memadai lingkungan kerja, karyawan akan merasakan malas dalam bekerja. Hal ini dapat membuat perusahaan tersebut sulit untuk mencapai tujuannya.

2.3.2. Lingkungan Kerja Non-Fisik

Lingkungan kerja menurut Siagian (2014) terdapat dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik. Namun pada penelitian kali ini penulis hanya memfokuskan pada lingkungan kerja non-fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu yang berkaitan dengan kerja sama dan hubungan antara rekan kerja, atasan, maupun bawahan.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik merupakan keadaan di sekitar tempat kerja yang memiliki sifat non-fisik. Lingkungan kerja non-fisik tidak dapat ditangkap oleh panca indera manusia, namun dampaknya dapat dirasakan oleh perasaan.

2.3.3. Indikator Lingkungan Kerja Non-Fisik

Menurut Siagian (2014) dalam mengukur lingkungan kerja non-fisik terdapat indikator, diantaranya yaitu

1. Hubungan antar rekan kerja

Hubungan antar rekan kerja merupakan hubungan yang harmonis dan saling intrik antar sesama rekan kerja.

2. Hubungan atasan dengan karyawan

Hubungan atasan dengan karyawan sangat penting untuk dipertahankan, karena dengan demikian dapat saling menghargai satu dengan yang lainnya. Dengan saling menghargai maka akan timbul rasa hormat antar atasan dengan karyawan.

Berdasarkan indikator, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non-fisik dapat tercipta dengan baik jika memiliki hubungan yang harmonis antar rekan kerja dan atasannya.

2.4. Penelitian Terdahulu

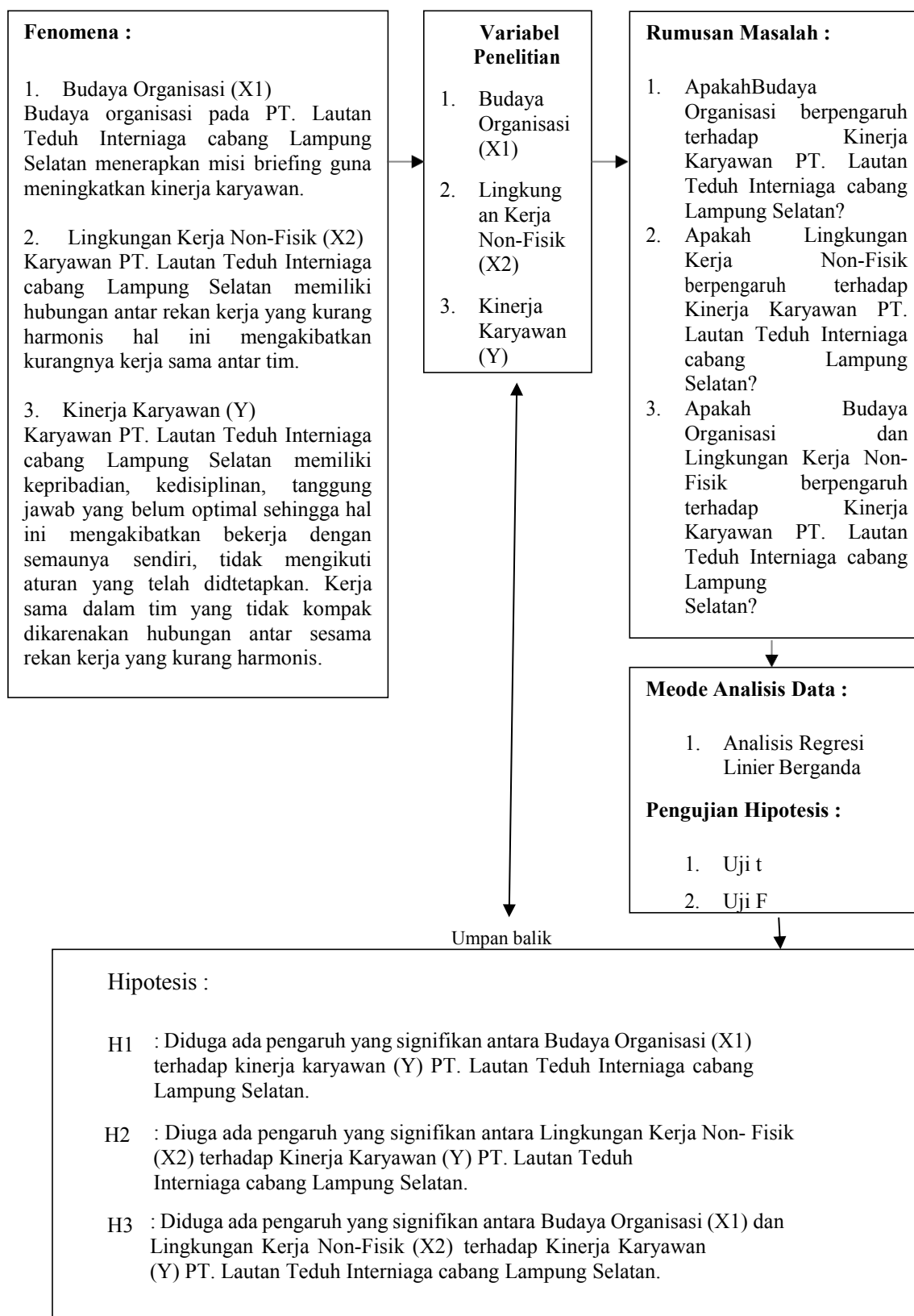
Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang berguna untuk membandingkan dalam penulisan penelitian ini :

Tabel 2. 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama peneliti	Judul penelitian	Jenis Penelitian	Hasil penelitian
1	Dewi Yolanda Putri Sari Novi (2019)	Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan PT Aurora World Cianjur	Kuantitatif	Pada hasil penelitian menunjukkan bahwa secara bersama Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Aurora World Cianjur.
2	Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh	Kuantitatif	Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
3	Rizki Kurniawan (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja	Kuantitatif	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan.
4	Adiwiratna Briandana Ganefanto Rachmat (2019)	Effect Of Work Environment And Organizational Culture On Employee Performance With Mediated Work Motivation (Study on Operational Field Employee of PT Bank Pembangunan Daerah Provinsi Jawa Timur Tbk Sidoarjo Branch)	Quantitative	The results of this research show that influential work environment significantly on the employee performance, organizational culture affect significantly on the Employee Performance, Work Environment affect significantly on the Work Motivation, Organizational Culture affect significantly on the work Motivation, Work Motivation affect significantly on the Employee Performance.
5	Anggara Bratama; Erianjoi	The Influence of Organizational Culture, Compensation, and Work Environment on Employee Performance in Class IIB Bangko Correctional Institutions	Quantitative	There is a direct influence of Organizational Culture on the Work Environment.

2.5. Kerangka Pemikiran

Berikut merupakan gambar kerangka pemikiran pada penelitian ini :



Gambar 2. 1. Kerangka Pemikiran

2.6. Hipotesis Penelitian

Menurut Suliyanto, hipotesis merupakan proporsi yang sudah dirumuskan untuk diuji kebenarannya.

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini, tinjauan pustaka dan berbagai hasil kajian empiris yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, maka didapatkan hipotesis sebagai berikut :

I. Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

Budaya organisasi merupakan salah satu syarat penentu untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan landasan budaya organisasi yang baik. Maka akan karyawan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh yang menyatakan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

H1 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

II. Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

Lingkungan Kerja merupakan salah satu syarat penentu untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Rizki Kurniawan (2019) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Yang Berdampak Pada Prestasi Kerja, yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari variabel kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja, budaya organisasi terhadap motivasi. Selanjutnya untuk variabel kinerja terdapat positif dan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

III. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Non-Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

Hal-hal yang membuat seorang karyawan kurang disiplin yaitu kurangnya mengetahui peraturan, prosedur dan kebijakan yang berlaku. Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan salah satu upaya dalam mengatasi hal ini yaitu pihak pemimpin sebaiknya memberikan program pelatihan kepada karyawan yang dimiliki. Selain memberikan pelatihan, pemimpin harus menjelaskan secara rinci tentang peraturan-peraturan yang berlaku kepada karyawan. Dengan demikian, karyawan mengetahui apa saja yang boleh dan tidak boleh dilakukan dalam perusahaan. Sehingga hal ini akan membuat tingkat disiplin kerja seorang karyawan menjadi lebih baik lagi. Lingkungan

Kerja merupakan salah satu syarat penentu untuk kesuksesan sebuah perusahaan. Dengan tersedianya lingkungan kerja yang baik, maka karyawan akan bekerja dengan nyaman dan akan lebih mudah dalam melakukan pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Majid (2018) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh yang menyatakan pada hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.

H3 : Diduga ada pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi (X1) dan Lingkungan Kerja Non-Fisik (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y) PT. Lautan Teduh Interniaga cabang Lampung Selatan.

