BAB II
LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

Grand theory yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah *Job Performance theory* yang mengatakan bahwa: *"Job performance is the value of the set of employee behaviors that contribute, either positively or negatively, to organizational goal accomplishment (Colquitt et al 2008:37)*. *Job performance* merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya meliputi kualitas dan kuantitas output serta kehandalan dalam bekerja, dimana seseorang yang bekerja dengan baik akan memiliki kinerja yang tinggi dan dapat menghasilkan kerja yang baik pula (Wiratama & Sintaasih, 2013). Teori ini menekankan esensi dari *performance* adalah himpunan perilaku karyawan yang berkontribusi untuk pencapaian tujuan organisasi. Teori ini juga yang mendasari penulis menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik dan kinerja karyawan sebagai variabel yang perlu diteliti, karena ketiga variabel tersebut merupakan variabel yang saling terkait. Pelaksanaan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik diharapkan akan menambah kinerja karyawan, dan lingkungan kerja fisik diharapkan mampu melengkapi karyawan untuk menghasilkan kinerja karyawan yang lebih tinggi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil yang dicapai oleh pegawai dalam bekerja sesuai dengan standar kerja dan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Busro (2018) Kinerja adalah hasil kerja yang di capai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenag dan

tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi. Kasmir (2016) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

Karena dengan meningkatnya kinerja karyawan di dalam perusahaan maka pastinya perusahaan tersebut memiliki tingkat kinerja yang baik dalam manajemen sumber daya manusianya. Kinerja karyawan sangat berhubungan dengan ketepatan waktu dan hasil kerja yang dicapai berdasarkan kemampuan yang telah dimiliki. Sukses tidaknya seorang karyawan dalam bekerja akan dapat diketahui apabila perusahaan atau organisasi yang bersangkutan menerapkan sistem penilaian kinerja dan juga mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Menurut Sanusi (2017) menyatakan Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan hubungan strategis organisasi, kemampuan konsumen, dan memberikan kontribusi mereka kepada organisasi.

Menurut Edison (2016), bahwa "kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya". Mangkunegara (2017) mendefinisikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang Karyawan dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal tersebut berarti bahwa kinerja dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau hasil dari suatu aktivitas selama periode waktu tertentu. Menurut Veitzhal Rivai (2016) Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan untuk sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan referensi pada sejumlah standar seperti biaya-biaya

masa lalu atau yang diproyeksikan, dengan dasar efesiensi, pertanggung jawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya. Menurut Hasibuan (2017) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Dengan demikian dari konsep yang ditawarkan tersebut dapat dipahami bahwa kinerja adalah konsep utama organisasi yang menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi dalam rangka pencapaian tujuan.

2.2.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kasmir (2016:189) adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian
2. Pengetahuan
3. rancangan kerja
4. Kepribadian
5. Motivasi kerja
6. Kepemimpinan
7. Gaya kepemimpinan
8. Budaya organisasi
9. Kepuasan kerja
10. Lingkungan kerja
11. Loyalitas
12. Komitmen
13. Disiplin kerja

2.2.3 Indikator kinerja karyawan

Indikator kinerja menurut Kasmir (2016:208) adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (Mutu)

   Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk melihat kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang

3. Waktu (jangka waktu)

   Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya

4. Pengawasan

   Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan

5. Hubungan antar karyawan

   Penilaian kinerja sering kali dikaitkan dengan kerjasama atau kerukunan antar karyawan dan atau antar pimpinan.

2.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan jika lingkungan kerja yang ada pada instansi itu baik Premayani (2021)**.** Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan lingkungan kerja dalam bentuk material atau fisik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Pangestu (2020). Organisasi mampu menetukan tindakan yang dapat dilakukan dengan penyesuaian kondisi karakteristik dari para karyawan yang kemudian mampu dijadikan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Menurut Enny (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

1. Faktor personal/individu meliputi : pengetahuan ,keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer

3. Faktor tim, meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan anggota tim
4. Faktor sistem, meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi
5. Faktor kontekstual (situasional), meliputi : tekanan dan perubahann lingkungan eksternal dan internal

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Enny (2020:56) Menyatakan bahwa Lingkungan dapat diukur dengan:Penerangan atau cahaya pada tempat

1. Cahaya atau penerangan pengaruhnya sangat besaar 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 teraturnnya, 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 ditempat 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.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2018:97) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan inegrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Budaya organisasi adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (values), atau norma-norma (beliefs), asumsi-asumsi (asssumptions), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya Fahmi (2018).

Seluruh anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan Wahyuddin (2022). 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 Hamdi (2022).

2.4.2 Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi, (2018:100) bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

1. Kepemimpianan yaitu gaya seorang manajer atau kepemimpinan dalam mengatur organisasi secara professional
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan organisasi
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan
5. Dengan para karyawan

2.4.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi,(2018:101) indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Pelaksanaan Norma

   Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan Nilai-Nilai

   Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan

situasi yang harus membuat pilihan nilai nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

   Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

   Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi.

2.5 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

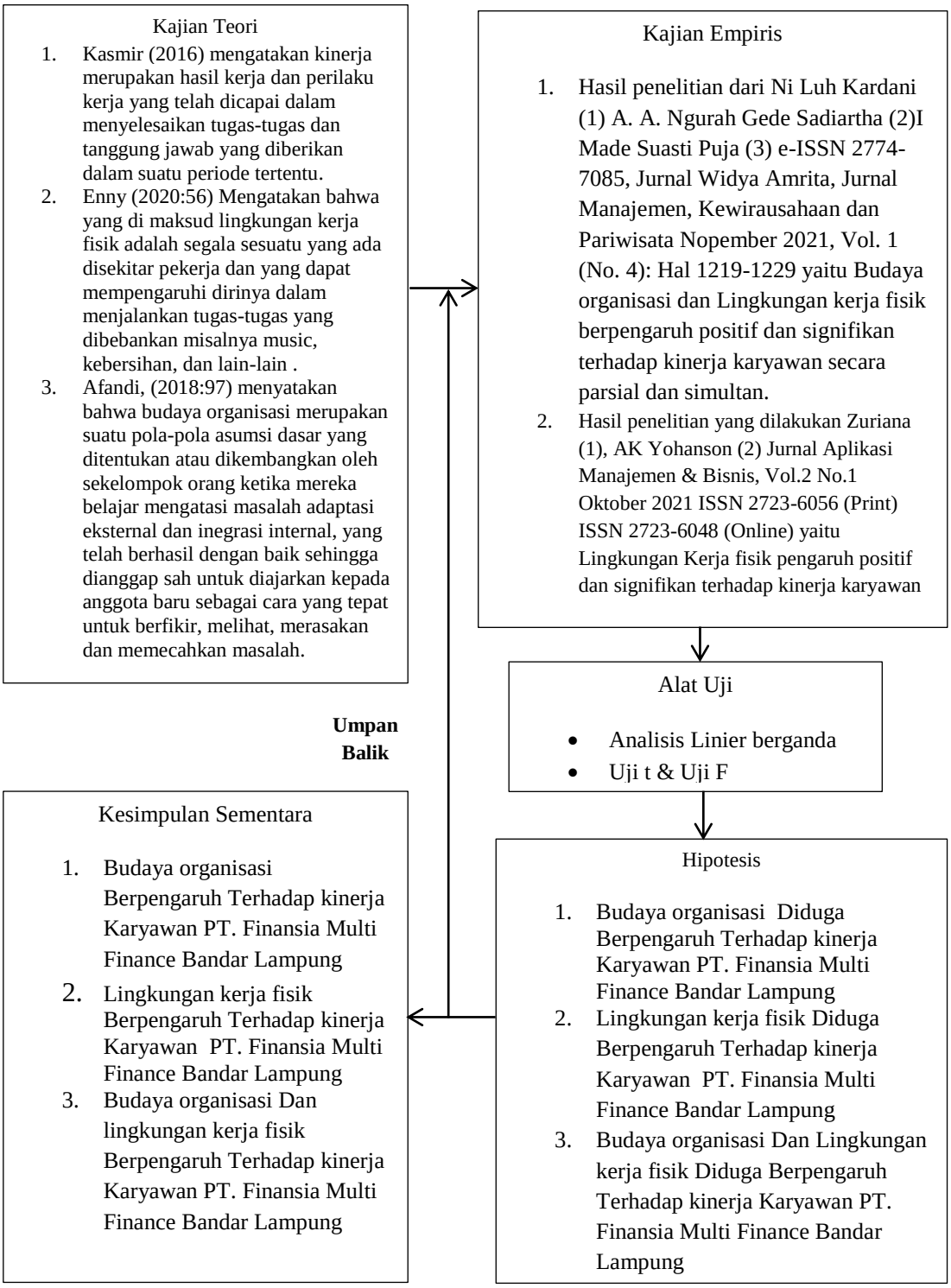
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil penelitian	Perbedaan Penelitian
1.	Lukman Hakim (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

No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil penelitian	Perbedaan Penelitian
2.	(Zuriana & 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 Dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	1.Teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling 2.Objek penelitian 3.Skala yang digunakan adalah interval 4.Uji intrumen penelitian nya tidak menggunakan uji linieritas dan multikolinieritas
3.	(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
4.	Linda Florence Odhiambo (2021)	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	1.Purposive and stratified random samplings were used to select respondents.

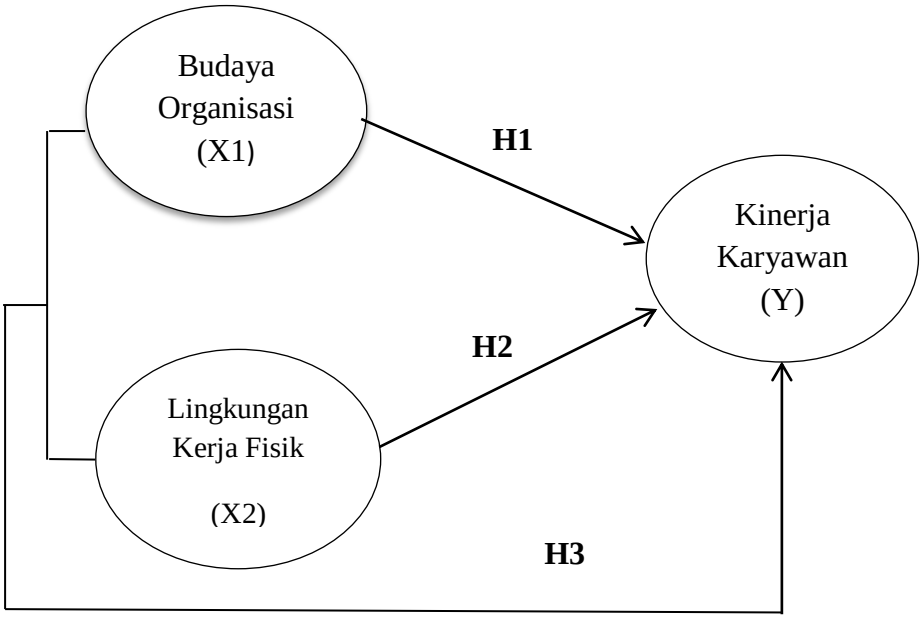
No	Nama Peneliti	Judul dan Tahun	Hasil penelitian	Perbedaan Penelitian
			competitive advantage.	2.Object of research 3.Descriptive techniques of simple percentages and arithmetic mean were used to do the data analysis.
5.	Erica O. Opoku, Chang Hongqin, Simon A. Aram (2022)	The Influence of Organizational 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

2.1 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.6 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.7 Hipotesis

Hipotesis sebagai hubungan yang diperkirakan secara logis di antara dua atau lebih variabel yang diungkap dalam bentuk pernyataan yang dapat diuji. Hipotesis merupakan jawaban sementar atas pertanyaan penelitian.

2.7.1 Pengaruh Antara Budaya Organisasi terhadap kinerja Karyawan

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk norma-norma prilaku organisasi. Menurut Afandi, (2018:97) menyatakan bahwa Budaya Organisasi merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan inegrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah

Penelitian yang dilakukan oleh Kardani (2021) Menunjukka bahwa variabel organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan artinya jika Budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan simultan sehingga penelitian mengajukan hipotesis yaitu :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.7.2 Pengaruh Antara Lingkungan Kerja Fisik tehadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja fisik berhubungan erat dengan faktor psikologis kerja karyawan Enny (2020:56) Mengatakan bahwa yang di maksud lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada disekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya music, kebersihan, dan lain-lain. Menurut Effendy (2019) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja Kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh (Zuriana & Yohanson 2021) mengatakan bahwa Lingkungan Kerja fisik pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga penelitian mengajukan hipotesis yaitu

H2 : Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

2.7.3 Pengaruh Antara Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018:97) menyatakan bahwa Budaya Organisasi

merupakan suatu pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan inegrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Menurut Effendy (2019) Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan". Maka dapat disimpulkan lingkungan kerja perlu diperhatikan agar karyawan dapat semakin meningkatkan kemampuan dan semangat kerja sehingga dapat menghasilkan kinerja Kerja yang baik.

Penelitian yang dilakukan oleh Enny (2020:56) Mengatakan bahwa lingkungan kerja fisik mempengaruhi terhadap Kinerja Karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Kardani (2021) Menunjukka bahwa variabel Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan

H3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan