

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Trice dan Bayer dalam Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018), budaya organisasi ternyata semakin marak berkembang sejalan dengan meningkatnya dinamika iklim dalam organisasi. Dengan demikian konsep budaya organisasi dikembangkan dengan berbagai versi mengingat istilah budaya dipinjam dari disiplin ilmu antropologi dan sosiologi, sesuai dengan makna budaya yang mengandung konotasi kebangsaan, ditambahkan lagi implikasinya begitu luas sehingga dapat dilihat beragam sudut pandang. Namun dalam proses adaptasi, kebanyakan berpendapat bahwa inti budaya adalah sistem nilai yang dianut secara bersama - sama.

Menurut Geert Hofstede dalam Wibowo (2010, p.15), menyatakan bahwa budaya terdiri dari mental program bersama yang mensyaratkan respon individual pada lingkungannya. Definisi tersebut mengandung makna bahwa kita melihat budaya dalam perilaku sehari - hari, tetapi dikontrol oleh mental program yang ditanamkan sangat dalam. Sedangkan menurut Edgar Schein dalam Wibowo (2010, p.16), yang mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sebagai filosofi yang mendasari kebijakan organisasi, aturan main untuk bergaul, dan perasaan atau iklim yang dibawa oleh persiapan fisik organisasi.

Budaya organisasi menurut Stephen Robbins dalam Wibowo (2010, p.17), adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Sedangkan menurut Mangkunegara (2009, p.114) yang menyatakan bahwa budaya

organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota - anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Menurut Edgar H. Schein dalam jurnal Wiwik Yuswani (2016). Budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan atau diwariskan kepada anggota - anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah - masalah yang terjadi.

Menurut Sedarmayanti (2014, p.75) mendefinisikan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap, dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya

adalah cara kita melakukan sesuatu disini. Dikuti dalam jurnal Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, Siti Maria (2017).

Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*Values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma - norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah - masalah organisasi (Darodjat 2015, p.236).

Dari teori - teori menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2.1.2 Elemen Budaya Organisasi

Menurut Denison dalam Mangkunegara (2009, p.115) elemen budaya organisasi, antara lain: Nilai - nilai, keyakinan dan prinsip - prinsip dasar, dan praktek - praktek manajemen serta perilaku. Serta Schein dalam Mangkunegara (2009, p.115) yaitu : pola asumsi dasar bersama, nilai dan cara untuk melihat, berfikir dan merasakan, dan artefak. Terlepas dari adanya perbedaan seberapa banyak elemen budaya organisasi dari setiap ahli, secara umum elemen budaya organisasi terdiri dari dua elemen pokok, yaitu elemen yang bersifat idealistik dan elemen yang bersifat perilaku :

1. Elemen Idealistik

Elemen idealistik umumnya tidak tertulis, bagi organisasi yang masih kecil melekat pada diri pemilik dalam bentuk doktrin, falsafah hidup, atau nilai - nilai individual pendiri atau pemilik organisasi dan menjadi pedoman untuk menentukan arah tujuan menjalankan kehidupan sehari - hari organisasi. Elemen idealistik ini biasanya dinyatakan secara formal dalam bentuk pernyataan visi

atau misi organisasi, tujuannya tidak lain agar ideologi organisasi tetap lestari. Sedangkan menurut Schein dalam Mangkunga (2009, p.115), elemen idealistik tidak hanya terdiri dari nilai - nilai organisasi tetapi masih ada komponen yang lebih esensial yakni asumsi dasar yang bersifat diterima apa adanya dan dilakukan diluar kesadaran, asumsi dasar tidak pernah dipersoalkan atau diperdebatkan keabsahannya.

2. Elemen Behavioural

Elemen behavioral adalah elemen yang kasat mata, muncul kepermukaan dalam bentuk perilaku sehari - sehari para anggotanya, logo atau jargon, cara berkomunikasi, cara berpakaian, atau cara bertindak yang bisa dipahami oleh orang luar organisasi dan bentuk - bentuk lain seperti desain dan arsitektur instansi. Bagi orang luar organisasi, elemen ini sering dianggap sebagai representasi dari budaya sebuah organisasi sebab elemen ini mudah diamati, dipahami dan diinterpretasikan, meski interpretasinya kadang - kadang tidak sama dengan interpretasi orang - orang yang terlibat langsung dalam organisasi.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Priansadan Garnida (2013, p.77) berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai yang dikembangkan dan berlaku dalam suatu organisasi, yang menjadikan ciri khas sebagai sebuah organisasi. Sebagai sarana untuk mempersatukan kegiatan para anggota organisasi, budaya organisasi memiliki karakteristik sebagai berikut inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan resiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi, dan pola komunikasi (Tika 2006, p.10). Karakteristik budaya organisasi ini menjadikan organisasi berfokus kepada hasil bukan hanya pada proses, lalu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil pada individu di dalam organisasi itu. Budaya organisasi ini

juga mengenai sejauh mana karyawan mencermati pekerjaan lebih presisi dan memfokuskan pada hal - hal yang rinci. Dikutip dalam jurnal Enno Aldea Amanda, Satrijo Budiwibowo, dan Nik Amah (2017).

Menurut Robbins dan Judge (2012, p.512) memberikan tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko (*Innovation and Risk Taking*), yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Terhadap Detail (*Attention To Detail*), yaitu sejauh mana anggota organisasi diharapkan untuk memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
3. Berorientasi Pada Hasil (*Outcome Orientation*), yaitu sejauh mana manajemen berfokus kepada hasil dibandingkan dengan perhatian terhadap proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi Kepada Manusia (*People Orientation*), yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota - anggota organisasi.
5. Berorientasi Kepada Kelompok (*Team Orientation*), yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan dengan pekerjaan secara individu.
6. Agresivitas (*Aggressiveness*), yaitu sejauh mana anggota - anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan dengan berperilaku secara tenang.
7. Stabilitas (*Stability*), yaitu sejauh mana organisasi menekankan status sebagai kontras dari pertumbuhan.

2.1.4 Tingkatan Budaya Organisasi

Menurut Schein dalam Panbundu (2012, p.22) membagi budaya organisasi kedalam beberapa level atau tingkatan, yaitu :

1. Artifak (*Artifact*)

Tingkat pertama budaya organisasi yang tampak (*Visible*) atau permukaan (*Surface*). Tingkatan atau level ini merupakan dimensi yang dapat dilihat, didengar, dirasakan ketika seseorang memasuki suatu organisasi dengan budaya yang kurang dikenal (*Unfamiliar*) seperti produk, sejarah organisasi, arsitektur, bahasa, teknologi, mitos, cerita, ritual, dan cara berpakaian.

2. Nilai - Nilai (*Espoused Values*)

Tingkat kedua budaya organisasi yang tidak tampak (*Invisible*) yaitu nilai - nilai yang diekspresikan oleh atasan dan rekan - rekan kerja seperti. Tingkat atau level budaya ini dapat terlihat setiap penentuan tujuan organisasi, dan cara - cara penyelesaian sehubungan dengan permasalahan internal dan eksternal dalam perusahaan.

3. Asumsi Dasar (*Basic Underlying Assumptions*)

Tingkat yang paling mendalam yang mendasari nilai - nilai, yaitu keyakinan (*Beliefs*), yang terdiri dari berbagai asumsi dasar. Asumsi dasar mencakup hubungan dengan lingkungan, hakikat mengenai sifat manusia, hakikat mengenai aktivitas manusia dan hakikat mengenai hubungan manusia. Sedangkan menurut Sopiha (2008, p.132) asumsi dasar menunjukkan apa yang diyakini oleh anggota sebagai suatu kenyataan dan mempengaruhi apa yang mereka alami, apa yang mereka pikirkan dan apa yang mereka rasakan.

2.1.5 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam bukunya yang berjudul "*Organizational Behavior*" (2011, p.512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah :

1. Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.

2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
4. Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
5. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Panbundu (2012, p.14) budaya organisasi sebuah perusahaan memiliki beberapa fungsi, yaitu :

1. Budaya organisasi sebagai pembeda suatu organisasi terhadap lingkungan kerja organisasi maupun kelompok lainnya. Budaya organisasi menciptakan suatu identitas atau ciri yang membedakan satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.
2. Sebagai perekat karyawan dimana budaya organisasi akan membentuk *Sense Of Belonging* dan rasa kesetiaan atau loyalitas terhadap sesama karyawan. Pemahaman yang baik akan kebudayaan organisasi akan membuat karyawan lebih dekat karena persamaan visi, misi, dan tujuan bersama yang akan dicapai.
3. Budaya organisasi berfungsi sebagai alat untuk mempromosikan sistem sosial didalam lingkungan kerja yang positif dan kondusif, dari konflik serta perubahan dilakukan dengan efektif.
4. Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme kontrol. Budaya organisasi mengendalikan dan mengarahkan karyawan ke arah yang sama untuk mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan. Seluruh kegiatan di perusahaan akan berjalan apabila perusahaan mampu mengendalikan dan mengatur karyawan atau pekerjanya dengan efektif dan efisien.

5. Sebagai integrator atau alat pemersatu sub-budaya dalam organisasi dan perbedaan latar belakang budaya karyawan.
6. Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan. Tujuan dari fungsi ini, agar karyawan memahami cara untuk mencapai tujuan organisasi sehingga karyawan akan bekerja lebih terarah.
7. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai sarana atau cara untuk memecahkan masalah perusahaan seperti adaptasi lingkungan.
8. Budaya organisasi berfungsi sebagai acuan dalam menyusun perencanaan seperti perencanaan pemasaran, segmentasi pasar, dan penentuan positioning.
9. Budaya organisasi dapat berfungsi sebagai alat komunikasi antar anggota perusahaan atau organisasi, misalnya antara karyawan dengan pimpinan dan sesama anggota perusahaan.
10. Penghambat inovasi, budaya organisasi tidak selalu memberikan unsur positif bagi perusahaan.

Menurut Panbundu (2012, p.16) mengatakan bahwa budaya organisasi dapat berfungsi sebagai penghambat inovasi apabila perusahaan tidak mampu mengatasi masalah yang berkaitan dengan lingkungan eksternal dan integrasi internal, perubahan - perubahan yang terjadi di lingkungan tidak cepat dilakukan adaptasi oleh pimpinan organisasi, dan pemimpin yang masih berorientasi pada masa lalu. Selanjutnya menurut Cameron dan Quinn dalam Rangkuti (2011, p.33) membagi empat dimensi menjadi tipologi budaya organisasi yaitu :

1. Tipe Budaya Kekeluargaan (*Clan Culture*)

Tipe Kultur Kekeluargaan (*Clan Culture*) adalah budaya organisasi dimana perusahaan memiliki karakter kekeluargaan, terdapat lingkungan yang dapat mengatur dengan baik perusahaan melalui team work, dan pengembangan SDM serta memperlakukan konsumen sebagai rekanan. Tugas utama dari manajemen adalah

mengendalikan dan membina karyawan sehingga memudahkan mereka untuk berpartisipasi.

2. Tipe Budaya Kreatif (*Adhocracy Culture*)

Tipe Kultur Kreatif (*Adhocracy Culture*) adalah budaya organisasi yang menuntut inovasi dan inisiatif serta menciptakan produk baru dan jasa untuk mengantisipasi dan persiapan kebutuhan di masa depan. Tugas utama dari manajemen adalah untuk mendukung terciptanya semangat kewirausahaan dan kreativitas.

3. Tipe Budaya Persaingan (*Market Culture*)

Tipe Kultur Persaingan (*Market Culture*) adalah budaya organisasi yang memiliki asumsi budaya pasar yang tidak ramah, kompetitif, serta dicirikan dengan tempat kerja yang berorientasi pada hasil. Pemimpin yang efektif adalah pemimpin yang keras hati, suka bekerja keras dan gesit. Tugas utama manajemen adalah mengendalikan organisasi untuk mencapai produktivitas, hasil, tujuan serta keuntungan.

4. Tipe Budaya Pengendalian (*Hierarchy Culture*)

Tipe Kultur Pengendalian (*Hierarchy Culture*) adalah budaya organisasi yang ditandai dengan bentuk perusahaan yang resmi dan terstruktur. Semua proses kerja diatur secara baku dan sistematis. Birokrasi sangat relevan dengan jenis budaya ini. Gaya kepemimpinan yang dikembangkan adalah sebagai koordinator dengan fungsi mentoring yang kuat dan ketat, sekaligus sebagai organisator yang unggul. Tugas utama manajemen ditekankan pada efisiensi serta adanya batasan - batasan waktu yang tegas dan ketat. Model atau pedoman manajemen yang digunakan biasanya adalah berpusat kepada pengendalian dan kontrol yang ketat.

Dari definisi menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi yaitu memberi batasan untuk mendefinisikan peran sehingga memperlihatkan perbedaan yang jelas

antar organisasi, memberikan identitas terhadap sesuatu yang lebih secara perorangan, menunjukkan stabilitas sistem sosial, dan dapat membentuk pola pikir dan perilaku anggota organisasi.

2.1.6 Budaya Kuat dan Budaya Lemah

Menurut Robbins dan Coutler (2010, p.64), mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan memiliki budaya, namun tidak semua organisasi memiliki budaya yang sama kuatnya dalam mempengaruhi perilaku dan tindakan para karyawannya. Suatu budaya organisasi dapat memiliki tingkatan yaitu budaya organisasi yang kuat dan lemah.

Tabel 2.1

Budaya Organisasi Yang Kuat VS Budaya Lemah

No.	Budaya Kuat	Budaya Lemah
1.	Nilai - nilai diterima secara luas oleh seluruh anggota organisasi.	Nilai - nilai hanya dianut oleh segolongan orang saja di dalam organisasi biasanya kalangan manajemen puncak.
2.	Budaya memberikan pesan yang konsisten pada karyawan mengenai hal yang dipandang berharga dan penting.	Budaya memberikan pesan yang saling bertolak belakang mengenai apa yang dianggap berharga dan penting.
3.	Para karyawan sangat mengidentifikasi jati diri mereka dengan budaya organisasi.	Para karyawan tidak begitu peduli dengan identifikasi budaya organisasi mereka.
4.	Terdapat kaitan yang erat diantara penerimaan nilai - nilai dan perilaku para anggota organisasi.	Tidak terdapat kaitan yang erat diantara penerimaan nilai - nilai dan perilaku para anggota organisasi.

Sumber: Robbins dan Coutler (2010, P.65).

Budaya Organisasi yang lemah (*Weak Culture*) sebagai tingkat budaya dimana setiap orang memiliki nilai - nilai yang berbeda, terdapat ketidakjelasan akan tujuan - tujuan dan prinsip - prinsip yang melandasi setiap keputusan perusahaan. Menurut Robbins dan Coutler (2010, p.65) dalam bukunya yang berjudul “Manajemen”, menjelaskan bahwa

budaya yang kuat (Strong Culture) digambarkan sebagai budaya yang menanamkan nilai - nilai utama organisasi secara kokoh atau kuat dan diterima secara luas di kalangan karyawan, memiliki pengaruh lebih besar dibandingkan dengan budaya yang lemah.

Berdasarkan teori pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang kuat adalah budaya yang dipegang secara intensif, mendasar dan kukuh, dianut secara luas, secara jelas dan diwariskan. Ketika suatu organisasi memiliki budaya yang kuat, karyawan akan memberikan kesetiaan yang lebih besar dibandingkan dengan organisasi dengan budaya yang lemah.

2.1.7 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Sudarmanto (2014, p.171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
3. Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
5. Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
6. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

7. Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Tabel 2.2
Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi	Indikator
Inovasi dan Pengambil Resiko	Dorongan untuk melakukan inovasi
	Dorongan terhadap tantangan
Perhatian dan Secara Detail	Karyawan bekerja dengan teliti
	Tugas yang diberikan terinci
Orientasi Hasil	Dituntut untuk bekerja keras
	Dituntut agar lebih berkualitas
Orientasi Orang	Mempunyai hak berkembang
	Hak yang sama dalam karir
Orientasi Tim	Saling menghargai
	Kerjasama dalam tim
Keagresifan	Saling berkompetisi
	Bekerja dengan cepat dan efisien
Kemantapan	Bekerja sesuai prosedur
	Melakukan supervisi pekerjaan

Sumber: Robbins (dalam Sudarmanto 2014, p.171).

2.2 Lingkungan Kerja

2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut pendapat Nitisemito dalam penelitian Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017), mendefinisikan lingkungan kerja adalah suatu keadaan yang terdapat dalam struktur dan proses kegiatan perusahaan yang mencerminkan rasa kepuasan pada para pelaksana atau pegawai yang bersifat menunjang kearah pencapaian kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan secara keseluruhan maupun pelaksana.

Menurut Danang (2012, p.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam

menjalankan tugas - tugas yang dibebankan. Sedangkan menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, p.97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya.

Menurut Sedarmayanti (2011, p.26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok. Masalah lingkungan kerja dalamsuatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor - faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Menurut Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid (2018). Salah satu aspek dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja adalah faktor - faktor di luar manusia baik fisik maupun non fisik dalam suatu organisasi. Menurut Fieldman (2010, p.197), antara lingkungan kerja dengan kepuasan kerja terdapat hubungan yang positif, dan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja suatu organisasi.

Dari definisi Lingkungan kerja menurut beberapa para ahli dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan yang berada di sekitar karyawan dalam menjalankan pekerjaannya didalam perusahaan baik itu lingkungan fisik atau non fisik.

2.2.2 Jenis - Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011, p.26) menyatakan bahwa jenis - jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 jenis, yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi

karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik juga dapat di bagi dalam 2 kategori, yaitu :

- a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti pusat kerja, kursi, meja dan lainnya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lainnya. Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari seseorang karyawan, baik mengenai fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan dan menciptakan lingkungan secara fisik yang sesuai didalam perusahaan.
2. Lingkungan non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

2.2.3 Faktor - Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Robbins & Coulter dalam Sedarmayanti (2009, p.93) lingkungan dirumuskan menjadi dua, meliputi lingkungan umum dan lingkungan khusus.

1. Lingkungan Umum

Segala sesuatu diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan kondisi teknologi yang meliputi :

a. Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun kelancaran pekerjaan sehingga dapat meningkatkan produktivitas atau prestasi kerja.

1. Fasilitas Alat Kerja

Seseorang karyawan atau pekerja tidak akan dapat melakukan pekerjaan tanpa disertai alat kerja.

2. Fasilitas Perlengkapan Kerja

Semua benda yang digunakan dalam pekerjaan tetapi tidak langsung berproduksi, melainkan sebagai pelancar dan penyegar dalam pekerjaan.

3. Fasilitas Sosial

Fasilitas yang digunakan oleh karyawan yang berfungsi sosial meliputi, penyediaan kendaraan bermotor, musholla dan fasilitas pengobatan.

- b. Teknologi

Teknologi adalah alat kerja operasional yaitu semua benda atau barang yang berfungsi sebagai alat canggih yang langsung digunakan dalam produksi seperti komputer, mesin pengganda, mesin hitung.

2. Lingkungan Khusus

Lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran yang ada didalam organisasi / perusahaan.

2.2.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam mengukur ataupun meningkatkan kinerja karyawan perusahaan perlu menentukan indikator - indikator. Menurut Nitisemito dalam Nuraini (2013, p.102), 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 akan 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 yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya Fasilitas Kerja

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

Sedangkan menurut pendapat Sedarmayanti (2011, p.28) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Penerangan atau Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (Cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya di tempat kerja yang kurang jelas (Kurang Cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme.

Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di Tempat Kerja

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

4. Bau Tidak Sedap di Tempat Kerja

Adanya bau - bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau - bauan yang terjadi terus - menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian "*Air Condition*" yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau - bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan beberapa ahli di atas lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja baik berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi karyawan saat bekerja.

Lingkungan kerja tersebut dicerminkan oleh suasana kerja dalam perusahaan, antara hubungan dengan rekan kerja ataupun dengan atasan, dan tersedianya fasilitas kerja, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, bau tidak sedap, dan keamanan.

2.3 Kinerja Karyawan

2.3.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, p.231), “Kinerja” adalah “Hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan - persyaratan pekerjaan”. Kinerja dalam Bahasa Inggris disebut dengan *Performance*, yang juga memiliki arti prestasi. Maka jika dilihat secara harfiah arti dari kinerja adalah hasil / prestasi kerja / usaha seseorang. Dalam organisasi, kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dalam organisasi (Soekidjo Notoatmodjo 2009, p.124). According to Ilgen and Schneider in Sanusi (2015), performance is what the person or the system does. From this view, it appears that the performance is seen as a process of how something is done. Therefore, a good performance measurement views whether or not a particular activity can get the expected results. (Menurut Ilgen dan Schneider dalam Sanusi (2015), Kinerja adalah apa yang dilakukan orang atau sistem. Dari pandangan ini, tampak bahwa kinerja dipandang sebagai proses bagaimana sesuatu dilakukan. Oleh karena itu, pengukuran kinerja yang baik dilihat apakah suatu kegiatan tertentu dapat memperoleh hasil yang diharapkan). Sedangkan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.9) Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Aktual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang).

Menurut Irham Fahmi (2014, p.127) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat “*Profitoriented* dan *Non Profit Oriented*” yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Amstrong dan Baron dalam Irham (2014, p.127) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Sedangkan menurut Indra Bastian dalam Irham (2014, p.128) menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning*) suatu organisasi.

Menurut Hasibuan (2013, p.9) kinerja adalah merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Sedangkan menurut Rivai dan Sagala dalam Donni Juni Priansa (2014, p.269) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang di tampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang di hasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Menurut Donni Juni Priansa (2014, p.264) Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *Job Performance* atau *Actual Performance* atau *Level Of Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi. Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Donni Juni Priansa (2014, p.264) menyatakan bahwa kinerja pada

dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh pegawai dalam mengemban pekerjaannya.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari karyawan. Kinerja merupakan salah satu faktor penting bagi perusahaan untuk menilai hasil kerja karyawannya. Dengan hasil kinerja karyawan, perusahaan dapat mengetahui bagaimana dampak yang ditimbulkan pada suatu kebijakan.

2.3.2 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Armstrong dan Baron dalam Wibowo (2016, p.84) kinerja dipengaruhi oleh :

1. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, komponen yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
2. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh manajer dan team *Leader*.
3. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
4. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
5. *Contextual / Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Dale Timple dalam Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.15) sebagai berikut :

1. Faktor Internal yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat - sifat seorang, misalnya hasil kinerja seorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan tipe seorang yang pekerja keras, sedangkan kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai

kemampuan rendah dan orang tersebut tidak memiliki upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

2. Faktor Eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja, dan iklim organisasi.

2.3.3 Langkah Peningkatan Kinerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2013, p.22) menyatakan ada dua langkah dalam peningkatan kinerja yaitu :

1. Mengetahui adanya kekurangan dalam bekerja. Dapat dilakukan melalui tiga cara :
 - a. Mengidentifikasi masalah melalui data dan informasi yang dikumpulkan terus - menerus mengenai fungsi - fungsi bisnis.
 - b. Mengidentifikasi masalah melalui karyawan.
 - c. Memperhatikan masalah yang ada.
2. Mengenai kekurangan dan tingkat keseriusan. Untuk memperbaiki keadaan tersebut, diperlukan beberapa informasi antara lain :
 - a. Mengidentifikasi masalah setepat mungkin.
 - b. Menentukan tingkat keseriusan masalah.
 - c. Mengidentifikasi hal - hal yang mungkin menjadi penyebab kekurangan, baik yang berhubungan dengan pegawai itu sendiri.
 - d. Mengembangkan perencanaan tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan.
 - e. Melakukan rencana tindakan.
 - f. Melakukan evaluasi apakah masalah sudah teratasi atau belum.
 - g. Mulai dari awal apabila perlu.

2.3.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Werther dan Davis dalam Donni Juni Priansa (2014, p.272) tujuan dari penilaian kinerja adalah :

1. Peningkatan Kinerja (*Performance Improvement*)
Hasil penilaian kinerja memungkinkan manajer dan pegawai untuk mengambil tindakan yang berhubungan dengan peningkatan kinerja.
2. Penyesuaian kompensasi (*Compensation Adjustment*)
Hasil penilaian kinerja membantu para pengambil keputusan untuk menentukan siapa saja yang berhak menerima kenaikan gaji atau sebaliknya.
3. Keputusan Penempatan (*Placement Decision*)
Hasil penilaian kinerja memberikan masukan tentang promosi, transfer dan demosi bagi pegawai.
4. Pengembangan dan Pelatihan (*Training and Development Needs*)
Hasil penelitian kinerja membantu untuk mengevaluasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan bagi pegawai agar kinerja mereka lebih optimal.
5. Perencanaan dan Pengembangan Karir (*Career Planning and Development*)
Hasil penelitian kinerja memandu untuk menentukan jenis karir dan potensi karir yang dapat dicapai.
6. Prosedur Perekrutan (*Process Deficiencies*)
Hasil penelitian kinerja mempengaruhi prosedur perekrutan pegawai yang berlaku didalam organisasi.
7. Kesalahan Desain Pekerjaan dan Ketidak Akuratan Informasi (*Information Inaccuracies and Job-Design Errors*)
Hasil penilaian kinerja membantu dalam menjelaskan apa saja kesalahan yang telah terjadi dalam manajemen SDM terutama dibidang informasi kepegawaian, desain jabatan serta informasi SDM lainnya.
8. Kesempatan Yang Sama (*Equal Employment Opportunity*)
Hasil penilaian kinerja menunjukkan keputusan penempatan tidak diskriminatif karna setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama.

9. Tantangan Eksternal (*External Challenges*)

Hasil penilaian kinerja dapat menggambarkan sejauh mana faktor eksternal seperti keluarga, keuangan pribadi, kesehatan dan lainnya mempengaruhi pegawai dalam mengemban tugas dan pekerjaan.

10. Umpan Balik (*Feedback*)

Hasil penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi kepentingan kepegawaian terutama departemen SDM serta terkait dengan kepentingan pegawai itu sendiri.

2.3.5 Indikator - Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bangun (2012, p.234), indikator kinerja karyawan dibagi menjadi lima macam yaitu ; Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Kehadiran, dan Kemampuan Kerja Sama. Sedangkan menurut Mondy, Noe, Premeaux dalam Donni Juni Priansa (2014, p.271) menyatakan indikator dalam pengukuran kinerja karyawan adalah :

1. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity Of Work*)

Kuantitas pekerjaan berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam waktu tertentu.

2. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Kualitas pekerjaan berhubungan dengan pertimbangan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas tugas yang ada di dalam organisasi.

3. Kemandirian (*Dependability*)

Kemandirian berkenaan dengan pertimbangan derajat kemampuan pegawai untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain. Kemandirian juga menggambarkan kedalaman komitmen yang dimiliki oleh pegawai.

4. Inisiatif (*Initiative*)

Inisiatif berkenaan dengan pertimbangan kemandirian, fleksibilitas berfikir, dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab.

5. Adaptabilitas (*Adaptability*)

Adaptabilitas berkenaan dengan kemampuan untuk beradaptasi, mempertimbangan kemampuan untuk bereaksi terhadap mengubah kebutuhan dan kondisi kondisi.

6. Kerjasama (*Cooperation*)

Kerjasama berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama, dengan orang lain. Apakah assignment, mencangkup lembur dengan sepenuh hati.

2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan adalah sebagai refrensi atau acuan dalam melakukan pelaksanaan penelitian. Maka beberapa penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No. 1	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II.
	Penulis	Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda. Volume 14 (2) 2017, 61-69.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
	Perbedaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan penelitian adalah subjek penelitian, yaitu, Puskesmas Sebulu II. Sedangkan dalam penelitian ini yang menjadi subjek penelitian adalah PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
	Kontribusi Penelitian tersebut Pada Penelitian Ini	Penelitian tersebut memberi kontribusi untuk penelitian ini yaitu, penulis mengetahui format penyusunan setiap sub bab dan penulis memperoleh refrensi teori - teori yang berkaitan dengan judul dan variabel penelitian.
No. 2	Judul Penelitian	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya

		Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh.
	Penulis	Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid. Jurnal Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah. Volume 2. Nomor 1. Tahun 2018
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. 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. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
	Perbedaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan penelitian ini adalah Tujuan penelitian ini, yaitu; untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap variable dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
	Kontribusi Penelitian Tersebut Pada Penelitian Ini	Penelitian tersebut memberi kontribusi untuk penelitian ini yaitu, penulis memperoleh referensi teori - teori yang berkaitan dengan judul dan variabel penelitian.
No. 3	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Jasa Retail Departement Store Di Kab.Klaten.
	Penulis	FX. Suwanto. Fakultas Ekonomi Universitas Atma Jaya Yogyakarta. Volume XIX. Nomor 02. Tahun 2015
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja dan pola pengembangan karier berpengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja, selanjutnya budaya kerja dan pola pengembangan karier juga berpengaruh terhadap kinerja pegawai, serta kepuasan kerja pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
	Perbedaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan penelitian ini adalah variabel dependen Kepuasan Kerja dan satu variabel independennya tidak sama yaitu pola pengembangan karir, serta objek penelitiannya Perusahaan Jasa Retail Departement Store Di Kab.Klaten. Sedangkan tujuan dalam penelitian ini untuk mengetahui secara parsial dan simultan pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap

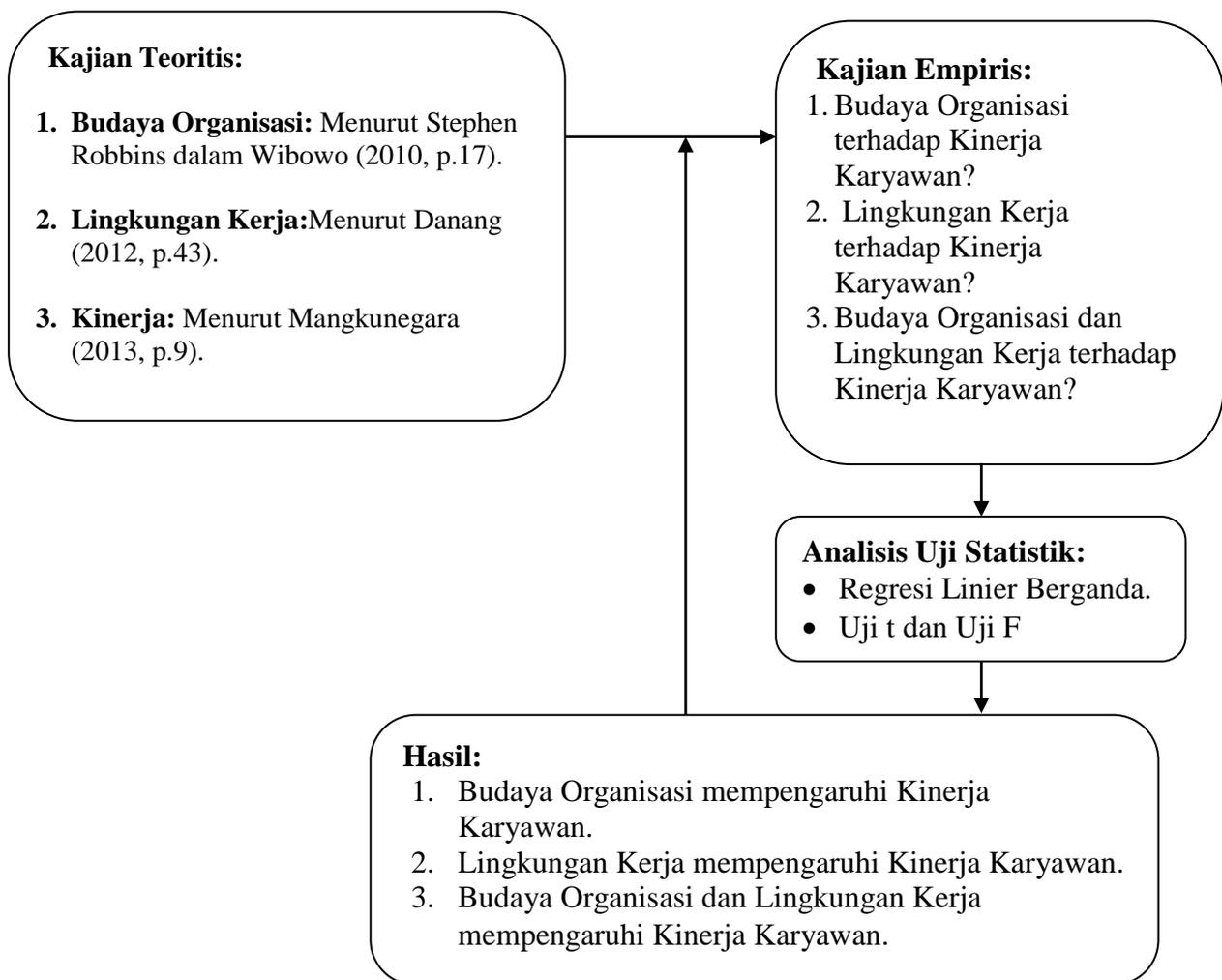
		variable dependen yaitu Kinerja Karyawan PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
	Kontribusi penelitian tersebut pada penelitian ini	Kontribusi penelitian tersebut yaitu memberikan beberapa teori terkait komitmen organisasi.
No. 4	Judul Penelitian	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan DiPDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun
	Penulis	Enno Aldea Amanda, atriyo Budiwibowo, dan Nik Amah. Pendidikan Akuntansi Universitas PGRI Madiun. Vol. 6 No.1, April 2017.
	Hasil	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun.
	Perbedaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu objek penelitiannya adalah PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Sedangkan dalam penelitian ini adalah PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.
	Kontribusi Penelitian Tersebut Pada Penelitian Ini	Kontribusi penelitian ini yaitu memberikan beberapa teori terkait komitmen organisasi dan kinerja karyawan.
No. 5	Judul Penelitian	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang).
	Penulis	Dwi Silvia Eka S, Bambang Swasto Sunuharyo, dan Hamidah Nayati Utami. Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 40 No.1 November 2016. Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya Malang.
	Hasil	Berdasarkan hasil analisis jalur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
	Perbedaan Dengan Penelitian Ini	Perbedaan dengan penelitian ini yaitu sampel pada penelitian ini berjumlah 53 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik deskriptif dan analisis jalur.
	Kontribusi Penelitian Tersebut Pada Penelitian Ini	Berdasarkan penelitian tersebut memberikan kontribusi beberapa teori lingkungan kerja dan kinerja karyawan, karena mempunyai kesamaan dengan penelitian ini.

Berdasarkan penelitian terdahulu yang menjadi acuan referensi dalam penelitian ini, bahwa terdapat perbedaan antara beberapa penelitian terdahulu di atas dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam penelitian ini diantaranya judul : “Upaya Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung”. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh antara variable independent yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap variable dependent yaitu kinerja karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.

2.5 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan landasan teori dan penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian ini, seperti yang disajikan dalam gambar berikut :

Gambar 2.1
Struktur Kerangka Pikir



2.6 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2016, p:63) mengemukakan bahwa hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Sesuai

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

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi dalam mencapai kinerja karyawan. Menurut Wahab (2008, p.212), budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deni Sulistiawan, Sukisno S. Riadi, dan Siti Maria (2017). Dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Sebulu II. Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H1 : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.?

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor – faktor lingkungan kerja dalam pencapaian kinerja karyawan. Menurut Sedarmayanti (2011, p.26) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerjanya baik secara perorangan maupun kelompok.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dwi Silvia Eka S. Bambang Swasto Sunuharyo Hamidah Nayati Utami (2016), dengan judul : Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Non Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selatan Malang). Dari hasil penelitian dengan menggunakan analisis jalur yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H2 : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.?

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja bukan merupakan karakteristik individu, seperti bakat atau kemampuan, namun perwujudan dari bakat atau kemampuan itu sendiri. Kinerja merupakan perwujudan kemampuan dalam bentuk karya nyata. Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut Rivai dan Mulyadi (2012, p.374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Sedangkan menurut Danang (2012, p.43) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Donni Juni Priansa (2014, p.264). Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *Job*

Performance atau *Actual Performance* atau *level Of Performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Berdasarkan uraian teoritis, kerangka pikir dan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Fachreza, Said Musnadi, dan 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. Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi, baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Maka penentuan hipotesis dalam penelitian adalah :

H3 : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Beckjorindo Paryaweksana Cabang Lampung.?

