BAB II
TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Robbins dan Judge dalam Danang (2015) adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain. Hal ini berarti setiap organisasi mempunyai sistem makna yang berbeda. Perbedaan ini menyebabkan setiap organisasi mempunyai karakteristik yang unik dan berbeda serta respon yang berbeda ketika menghadapi masalah yang sama.

Glaser dalam Kreitner dan Kinicki (2005) menyatakan "Budaya organisasi seringkali digambarkan dalam arti dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi".

Budaya organisasi di definisikan sebagai kerangka kerja yang kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma, dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Greenberg dan Baron, 2000).

Menurut Gibson *et al* (2003), budaya organisasi adalah *what the employes perceive and how this perception creates a pattern of beliefs, values, and expectation*. Mangkunegara (2005) menyimpulkan pengertian budaya organisasi sebagai 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 integrasi internal.

Kartono (1994) mengatakan bahwa bentuk kebudayaan yang muncul pada kelompok-kelompok kerja di perusahaan-perusahaan berasal dari macam-macam sumber, antara lain: dari stratifikasi kelas sosial asal, dari

sumber-sumber teknis dan jenis pekerjaan, iklim psikologis perusahaan sendiri yang diciptakan oleh majikan, para direktur dan manajer-manajer yang melatarbelakangi iklim kultur buruh-buruh dalam kelompok kecil yang informal.

Susanto (1997) mengemukakan bahwa budaya organisasi sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Berbagai tindakan yang dilakukan oleh seseorang tentunya berbeda-beda dalam bentuk perilakunya. Dalam organisasi implementasi budaya dirupakan dalam bentuk perilaku, artinya perilaku individu dalam organisasi akan diwarnai oleh budaya organisasi yang bersangkutan. Arnold dan Feldman (1986), menyatakan perilaku individu berkenaan dengan tindakan yang nyata dilakukan oleh seseorang dapat diartikan bahwa dalam melakukan tindakan seseorang pasti tidak akan terlepas dari perilakunya.

2.1.2 Terbentuknya Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Falikhatun dalam Danang (2015) merupakan kebiasaan, tradisi, dan tata cara umum dalam melakukan sesuatu dan sebagian besar berasal dari pendiri organisasi. Secara tradisional, pendiri organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap budaya awal organisasi. Mereka memiliki visi tentang akan menjadi apa organisasi itu nantinya. Mereka juga tidak memiliki kendala karena kebiasaan atau ideologi sebelumnya. Ukuran kecil organisasi yang merupakan ciri ketika organisasi baru pertama kali berdiri, lebih memudahkan pendiri untuk memaksakan visi mereka kepada seluruh anggota organisasi. Proses penciptaan budaya organisasi terjadi melalui 3 (tiga) cara, yaitu:

1. Pendiri hanya merekrut dan mempertahankan karyawan yang memiliki satu pikiran dan satu perasaan dengan mereka.

2. Mereka melakukan indoktrinasi dan mensosialisasikan cara pikir serta berperilaku mereka kepada karyawan.
3. Perilaku pendiri sendiri bertindak sebagai model peran yang mendorong karyawan untuk mengidentifikasi diri dan menginternalisasi keyakinan, nilai, serta asumsi tersebut.

Apabila organisasi dapat mencapai kesuksesan, maka visi pendiri tersebut selanjutnya dianggap sebagai faktor penentu utama keberhasilan organisasi. Pada titik ini seluruh kepribadian para pendiri jadi melekat dalam budaya organisasi.

2.1.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge dalam Danang (2015), ada 7 (tujuh) karakteristik yang mencakup inti dari budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci/detail, adalah sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan kecermatan, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
3. Berorientasi pada hasil, adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil daripada perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
4. Berorientasi pada orang, adalah sejauh mana keputusan-keputusan manajemen memperhitungkan efek dari hasil-hasil tersebut pada orang-orang di dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan secara tim, bukan individu-individu.
6. Keagresifan, adalah sejauh mana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif daripada santai.
7. Stabilitas, adalah sejauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekankan status quo (mempertahankan apa yang ada karena dianggap sudah cukup baik) daripada pertumbuhan.

2.1.4 Fungsi-fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2002), budaya memiliki beberapa fungsi di dalam suatu organisasi. Pertama, budaya memiliki suatu peran batas-batas penentu; yaitu, budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi yang lain. Kedua, budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota-anggota organisasi. Ketiga, budaya mempermudah penerusan komitmen hingga mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu. Keempat, budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan organisasi dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dilakukan karyawan. Kelima, budaya bertugas sebagai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan bentuk perilaku serta sikap karyawan.

Budaya yang bermacam-macam ragamnya dan memiliki ciri khas tersendiri yang terbentuk dikarenakan pengaruh-pengaruh kepercayaan, tingkah laku, hubungan sosial maupun solidaritas para anggota-anggotanya, ini menciptakan suatu tipe-tipe budaya berbeda dan unik diantara organisasi satu dengan yang lainnya, dalam penelitian Goffe & Jones dalam Robbins (2002) mengidentifikasikan empat tipe budaya yang unik, yaitu :

1. Budaya Jaringan (tinggi pada hubungan sosial, rendah pada solidaritas). Organisasi ini melihat anggotanya sebagai teman dan keluarga. Anggota organisasi tahu dan senang memberi bantuan pada orang lain dan memberikan informasi yang terbuka. Aspek dominan yang sifatnya negatif dengan model budaya-budaya seperti ini adalah fokus pada persahabatan tetapi memberikan dampak pemberian toleransi pada kinerja yang rendah dan terjadinya permainan politik.
2. Budaya Upahan (rendah pada hubungan sosial, tinggi pada solidaritas). Organisasi ini benar-benar memfokuskan diri pada tujuan. Anggota organisasi diharuskan berorientasi kepada tujuan. Mereka harus mengerjakan segala sesuatu dengan cepat. Fokus pada tujuan dan obyektif dapat mengurangi faktor politik. Dampak dari perlakuan budaya ini adalah

kurang adanya perlakuan manusiawi pada anggota organisasi yang berkinerja rendah.

3. Budaya Fragmen (rendah pada hubungan sosial, rendah pada solidaritas). Organisasi ini dibuat secara individualistis. Komitmen adalah faktor penting yang diletakkan pada unsur pertama pada semua anggota organisasi dan pada tugas pekerjaannya. Anggota organisasi dituntut untuk produktif dan orientasi pada kualitas pekerjaan. Dampak dominan yang terjadi pada budaya organisasi seperti ini adalah saling kritik diantara anggota dan kurang erat hubungan antara anggota organisasi.
4. Budaya Komunal (tinggi pada hubungan sosial, tinggi pada solidaritas). Penilaian pada persahabatan dan kinerja. Anggota organisasi mempunya perasaan memiliki tetapi tetap fokus pada pencapaian prestasi. Pemimpin dari budaya organisasi ini sangat inspiratif dan karismatik dengan visi yang jelas untuk masa depan organisasi. Tetapi di budaya organisasi seperti ini seorang pemimpin karismatik lebih banyak menghasilkan murid daripada pengikut, sehingga iklim kerja adalah terjadinya pemujaan terhadap pemimpinnya.

Jadi ada dua dimensi yang menggarisbawahi budaya organisasi, yang pertama disebut dengan hubungan sosial (*sociability*) adalah pengukuran terhadap persahabatan. Sedangkan yang kedua disebut dengan solidaritas (*solidarity*) adalah pengukuran pada orientasi tugas.

2.1.5 Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Eugene Mckenna (2005) adalah sebagai berikut:

1. Hubungan antar manusia dengan manusia

   Hubungan antar manusia dengan manusia yaitu keyakinan masing-masing para anggota organisasi bahwa mereka diterima secara benar dengan cara yang tepat dalam sebuah organisasi.

2. Kerjasama

   Kerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sebagai mencapai daya guna yang sebesar-besarnya.

3. Penampilan karyawan

   Penampilan karyawan adalah kesan yang dibuat oleh seseorang terhadap orang lainnya, misalnya keserasian pakaian dan penampilannya.

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2006) adalah sebagai berikut:

1. *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

   Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko)

   Yaitu suatu tingkatan di mana pekerja didorong mengambil risiko, menjadi agresif dan inovatif.

3. *Control* (pengawasan)

   Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja.

4. *Management support* (dukungan manajemen)

   Yaitu tingkat di mana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5. *Communication pattern* (pola komunikasi)

   Yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

Dari beberapa indikator budaya organisasi yang diperoleh dari para ahli, maka indikator yang digunakan pada penelitian ini yaitu indikator budaya organisasi dari Victor Tan dalam Wibowo (2006).

2.2 Komitmen Organisasi

2.2.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Luthans (2005) mengemukakan bahwa komitmen organisasi sebagai sikap yang menunjukkan loyalitas pegawai dan merupakan proses berkelanjutan bagaimana seorang anggota organisasi mengekspresikan perhatian mereka kepada kesuksesan dan kebaikan organisasinya. Dengan kata lain bahwa komitmen merupakan sikap yang merefleksi loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan, dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan. Komitmen organisasi juga di definisi sebagai suatu keadaan di mana seorang karyawan memihak kepada organisasi dan tujuan organisasi serta bersedia untuk menjaga keanggotaan dalam organisasi (Robbins, 2003).

Definisi komitmen organisasi menurut Arishanti (2009) dalam Albert (2015) adalah sebagai berikut:

> "Komitmen organisasional adalah kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap nilai-nilai organisasi, kemauan untuk bekerja keras, dan memelihara keanggotaannya dalam organisasi yang bersangkutan, yang berarti ada keinginan yang kuat dari anggota untuk tetap berada dalam organisasi atau adanya ikatan psikologis terhadap organisasi."

Komitmen organisasi menurut Sopiah (2008) merupakan suatu ikatan secara psikologis yang terjadi pada diri seseorang terhadap organisasi untuk mempertahankan kedudukan, adanya kemauan yang tinggi untuk memajukan organisasi dan rasa loyalitas yang tinggi untuk tidak meninggalkan organisasi dalam keadaan apapun.

Definisi lain juga dikemukakan oleh Porter dalam Sopiah (2008) yang menjelaskan bahwa suatu bentuk komitmen yang muncul bukan hanya bersifat loyalitas yang pasif, tetapi juga melibatkan hubungan yang aktif dengan organisasi kerja yang memiliki tujuan memberikan segala usaha demi keberhasilan organisasi yang bersangkutan.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa definisi komitmen organisasional adalah kemampuan pada karyawan dalam

mengidentifikasi dirinya dengan nilai-nilai, aturan-aturan, tujuan organisasi atau perusahaan, mencakup unsur loyalitas terhadap perusahaan, dan keterlibatan dalam pekerjaan.

2.2.2 Dimensi Komitmen Organisasi

Menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2011) yang dikutip oleh Kaswan (2015) komitmen organisasi terdiri atas tiga dimensi yaitu:

1. Komitmen Afektif (*affective commitment*).

   Menunjukkan kuatnya keinginan emosional karyawan untuk beradaptasi dengan nilai-nilai yang ada agar tujuan dan keinginannya untuk tetap di organisasi dapat terwujud. Komitmen afektif dapat timbul pada diri seorang karyawan dikarenakan adanya: karakteristik individu, karakteristik struktur organisasi, signifikansi tugas, berbagai keahlian, umpan balik dari pemimpin, dan keterlibatan dalam manajemen. Umur dan lama masa kerja di organisasi sangat berhubungan positif dengan komitmen afektif. Karyawan yang memiliki komitmen afektif akan cenderung untuk tetap dalam satu organisasi karena mereka mempercayai sepenuhnya misi yang dijalankan oleh organisasi.

2. Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitment*).

   Komitmen yang didasari atas kekhawatiran seseorang terhadap kehilangan sesuatu yang telah diperoleh selama ini dalam organisasi, seperti: gaji, fasilitas, dan yang lainnya. Hal-hal yang menyebabkan adanya komitmen kelanjutan, antara lain adalah umur, jabatan, dan berbagai fasilitas serta berbagai tunjangan yang diperoleh. Komitmen ini akan menurun jika terjadi pengurangan terhadap berbagai fasilitas dan kesejahteraan yang diperoleh karyawan.

3. Komitmen Normatif (*normative commitment*).

   Menunjukkan tanggung jawab moral karyawan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Penyebab timbulnya komitmen ini adalah

tuntutan sosial yang merupakan hasil pengalaman seseorang dalam berinteraksi dengan sesama atau munculnya kepatuhan yang permanen terhadap seorang panutan atau pemilik organisasi dikarenakan balas jasa, respek sosial, budaya atau agama.

Menurut Kanter (1986) dalam Sopiah (2008), tiga bentuk komitmen organisasional, yaitu:

1. Komitmen berkesinambungan (*continuance commitment*), yaitu komitmen yang berhubungan dengan dedikasi anggota dalam melangsungkan kehidupan organisasi dan menghasilkan orang yang mau berkorban dan berinvestasi pada organisasi.
2. Komitmen terpadu (*cohesion commitment*), yaitu komitmen anggota terhadap organisasi sebagai akibat adanya hubungan sosial dengan anggota lain di dalam organisasi. Ini terjadi karena karyawan percaya bahwa norma-norma yang dianut organisasi merupakan norma-norma yang bermanfaat.
3. Komitmen terkontrol (*control commitment*), yaitu komitmen anggota pada norma organisasi yang memberikan perilkau ke arah yang diinginkannya. Norma-norma yang dimiliki organisasi sesuai dan mampu memberikan sumbangan terhadap perilaku yang diinginkan.

Dari beberapa pendapat yang telah diuraikan di atas memiliki pendapat yang sama, yaitu bahwa komitmen organisasional dikelompokkan menjadi 3 (tiga) bagian, hanya istilahnya saja yang berbeda.

Beberapa penjelasan yang diperoleh dari para ahli tentang komitmen organisasi, maka indikator komitmen organisasi yang digunakan pada penelitian ini merupakan indikator menurut Mayer dan Allen dalam Luthans (2011) yang dikutip oleh Kaswan (2015) yaitu komitmen afektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

2.2.3 Perilaku Komitmen Organisasi

Menurut Spencer dan Spencer (1993) dalam Kaswan (2015) perilaku komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

1. Usaha Aktif

   Melakukan usaha aktif agar selaras dengan berpakaian dengan tepat, dan menghargai norma-norma organisasi.

2. Menjadi Model "*Organizational Citizenship Behaviors.*"

   Menunjukkan loyalitas, kemauan, membantu kolega menyelesaikan tugasnya, menghargai mereka yang memiliki otoritas.

3. Kesadaran terhadap Tujuan

   Menyatakan komitmen. Memahami dan secara aktif mendukung misi dan sasaran organisasi; mengaitkan tindakan dan prioritasnya untuk memenuhi kebutuhan organisasi; memahami kebutuhan untuk kerjasama untuk mencapai tujuan organisasi yang lebih besar.

4. Melakukan Pengorbanan Personal atau Professional

   Mendahulukan kebutuhan organisasi di atas kebutuhan sendiri; melakukan pengorbanan pribadi untuk memenuhi kebutuhan organisasi di atas identitas dan prefensi professional dan kepentingan keluarga.

5. Membuat Keputusan yang Tidak Populer

   Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun mereka tidak populer, atau kontroversial.

6. Mengorbankan Kebaikan Unit Sendiri Untuk Organisasi

   Mengorbankan kepentingan jangka pendek departemennya sendiri untuk kebaikan jangka panjang organisasi; meminta orang lain melakukan pengorbanan untuk memenuhi kebutuhan oranisasi yang lebih besar.

Gibson et al (2009) dalam Kaswan (2015) menyatakan bahwa komitmen terhadap organisasi mencakup tiga sikap yaitu:

1. Perasaan mengidentifikasi diri dengan tujuan organisasi,
2. Perasaan terlibat dalam tugas-tugas organisasi, dan
3. Perasaan loyal terhadap organisasi.

Adapun pengertian ketiga sikap di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Identifikasi Organisasi

   Konsep identifikasi organisasi telah diajukan sebagai cara untuk menangani aspek-aspek organisasi yang sangat mendasar dan berkaitan dengan emosi. Identifikasi organisasi memiliki akar dalam teori identitas sosial. Teori ini terdiri atas tiga proposisi: (1) Orang menghargai dan mencari penghargaan diri, (2) keanggotaan kelompok memainkan peran dalam konsep diri seseorang, dan (3) individu berusaha mempertahankan identitas sosialnya yang positif dengan membuat perbedaan yang menyenangkan di antara kelompok sosialnya sendiri dengan kelompok sosial orang lain (Van Dick, 2004 dalam Landy & Conte, 2013). Sedangkan Kreiner dan Ashforth (2004) menunjukan ada empat variasi identifikasi:

   a. Identifikasi

      Individu mendefinisikan dirinya menurut atribut atau ciri-ciri organisasinya.

   b. Disidentifikasi

      Individu mengidentifikasi dirinya sebagai orang yang tidak memiliki atribut organisasi.

   c. Ambivalensi

      Individu mengidentifikasi dirinya dengan sebagian atribut organisasi, tetapi menolak aspek-aspek lain.

   d. Identifikasi Netral

      Individu tetap secara agresif netral, tidak melakukan identifikasi dan juga tidak melakukan disidentifikasi dengan atribut organisasinya (Misalnya, saya tidak memihak, saya hanya melakukan pekerjaan).

2. Keterlibatan

   Sikap lain dari komitmen adalah keterlibatan kerja, yang mengukur tingkat identifikasi psikologis orang terhadap pekerjaannya dan

menganggap tingkat kinerjanya penting bagi harga dirinya. Pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi secara kuat melakukan identifikasi dan peduli terhadap jenis pekerjaan yang dilakukannya (Robbins & Judge, 2013). Lebih dari itu, pegawai dengan tingkat keterlibatan kerja yang tinggi menunjukkan kemauan bekerja melebihi harapan untuk menyelesaikan proyek khusus.

3. Loyalitas

   Loyalitas berarti rencana pegawai bertahan dengan perusahaan/ organisasi saat ini selama lebih dari dua tahun dan bersedia melindungi dan menyelamatkan muka untuk orang/pegawai lain. Loyalitas merupakan salah satu dimensi utama yang merupakan konsep kepercayaan. Loyalitas mungkin dipengaruhi oleh beberapa isu, seperti tunjangan dan gaji/upah, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan pelanggan.

2.2.4 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Komitmen karyawan pada organisasi juga ditentukan oleh sejumlah factor. Menurut Steers dalam Sopiah (2008), ada tiga factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Ciri pribadi kinerja, termasuk masa jabatannya dalam organisasi dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan kerja dalam organisasi tersebut.
3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja mengutarakan dan membicarakan perasaannya mengenai organisasi.

David dalam Sopiah (2008) mengemukakan empat faktor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor personal : usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja, kepribadian, dan lain-lain.

2. Karakteristik pekerjaan : lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik pekerjaan, tingkat kesulitan dalam pekerjaan, dan lain-lain.
3. Karakteristik struktur : besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan lain-lain.
4. Pengalaman kerja : pengalaman kerja karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi.

Steers dan Poter dalam Sopiah (2008) mengemukakan ada sejumlah factor yang mempengaruhi komitmen karyawan pada organisasi, yaitu :

1. Faktor Personal, meliputi : *job expectations, psychological contract, job choice factors*. Keseluruhan faktor ini akan membentuk faktor awal.
2. Faktor Organisasi, meliputi : *initial work experience, job scope, supervision, goal consistency organizational*. Semua faktor ini akan membentuk dan memunculkan tanggung jawab.
3. *Non-Organizational Factors*, meliputi : *avaibility of alternative jobs.* Merupakan factor yang bukan berasal dari dalam organisasi.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito dalam Nurhasanah (2010), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Sedarmayati dalam Prayogo (2015), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Sedangkan menurut Budi W. Soetjipto (2008) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala suatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung maupun tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap kinerja dan kepuasan kerja karyawan.

Dari pendapat di atas, disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu: (a) lingkungan kerja fisik, dan (b) lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

1. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya).
2. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama adalah harus mempelajari manusia, baik mengenai tingkah lakunya maupun mengenai fisiknya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

b. Lingkungan Kerja non Fisik

Menurut Sedarmayanti, lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja,

ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Alex Nitisemito, perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

2.3.3 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (1992) lingkungan kerja diukur melalui :

a. Suasana Kerja

   Hal ini dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalamnya.

b. Hubungan dengan Rekan Sekerja

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

c. Tersedianya Fasilitas Bekerja

   Hal ini dimaksudkan 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.

Indikator lingkungan kerja dari Nitisemito (1992) ini yang digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini supaya mampu menjelaskan kondisi lingkungan non fisik yang mempengaruhi suasana hati dan psikologis karyawan.

2.3.4 Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Manusia akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayanti yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah :

1. **Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja**

   Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada skhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

   Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi empat yaitu :

   a. Cahaya langsung
   b. Cahaya setengah langsung
   c. Cahaya tidak langsung
   d. Cahaya setengah tidak langsung

2. **Temperatur di Tempat Kerja**

   Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang

sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh. Menurut hasil penelitian, untuk berbagai tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup

3. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metaboliasme. 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan olah manusia. Dengan secukupnya oksigen di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

4. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan.Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

5. **Dekorasi di Tempat Kerja**

   Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan, dan lainnya untuk bekerja.

6. **Keamanan di Tempat Kerja**

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

2.4 Kinerja

2.4.1 Pengertian Kinerja

Setiap manusia mempunyai potensi untuk bertindak dalam berbagai bentuk aktivitas. Kemampuan bertindak itu dapat diperoleh manusia baik secara alami (ada sejak lahir) atau dipelajari. Walaupun manusia mempunyai potensi untuk berperilaku tertentu tetapi perilaku itu hanya diaktualisasi pada saat-saat tertentu saja. Potensi untuk berperilaku tertentu itu disebut kemampuan (*ability*), sedangkan ekspresi dari potensi ini dikenal sebagai kinerja (*performance*).

Cash dan Fisher (1987) dalam Thoyib (2005) dan Brahmasari (2008) mengemukakan bahwa kinerja sering disebut sebagai *performance* atau *result* yang diartikan dengan apa yang telah dihasilkan oleh individu karyawan. Kinerja dipengaruhi oleh kinerja organisasi (*organizational performance*) itu sendiri yang meliputi pengembangan organisasi (*organizational development*), rencana kompensasi (*compensation plan*), sistem komunikasi (*communication system*), gaya manajerial (*managerial style*), struktur organisasi (*organization structure*), kebijakan dan prosedur (*policies and procedures*).

Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2006).

Menurut Miner (1990), kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 1999).

Kinerja menurut Irianto dalam Sutrisno (2010) adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas. Keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja para pelaku organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, setiap unit kerja dalam suatu organisasi harus dinilai kinerjanya, agar kinerja sumber daya manusia yang terdapat dalam unit-unit dalam suatu organisasi tersebut dapat dinilai secara objektif.

Berbeda dengan Irianto, Cormick & Tiffin dalam Sutrisno (2010), mengemukakan kinerja adalah kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas. Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kualitas adalah bagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedisiplinan dan ketepatan. Waktu kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang dijalani.

Miner (1990), mengemukakan ada empat aspek dari kinerja, yaitu :

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas.
2. Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan berapa jumlah produk dan jasa yang dapat dihasilkan.

3. Waktu kerja, menerangkan tentang berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang telah dijalani individu karyawan tersebut.
4. Kerja sama, menerangkan tentang bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya.

Empat jenis aspek dari kinerja dari Miner (1990) ini digunakan sebagai indikator untuk mengukur kinerja karyawan dengan harapan dapat menjelaskan hasil pekerjaan melalui kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerja sama dari karyawan dengan atasan maupun dengan rekan sekerja.

Dengan keempat aspek kinerja diatas dapat dikatakan bahwa individu mempunyai kinerja yang baik bila dia berhasil memenuhi keempat aspek tersebut sesuai dengan target atau rencana yang telah ditetapkan oleh organisasi. Penilaian kinerja karyawan merupakan proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan perusahaan.

Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja adalah hasil kerja yang dicapai setiap karyawan yang dipengaruhi oleh faktor-faktor untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap perusahaan dengan tanggung jawab yaitu hasil seperti yang diharapkan.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu :

1. Efektivitas dan Efisiensi

   Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila tujuan organisasi dapat tercapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan, sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Bagaimanapun wewenang dan tanggung jawab para karyawan adalah salah satu hal yang perlu mendapat perhatian demi tercapainya tujuan organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

   Organisasi yang baik selalu mendelegasikan wewenang dan tanggung jawab masing-masing karyawannya dengan baik, dengan demikian mereka mengetahui apa yang menjadi hak dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap karyawan dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut.

3. Disiplin

   Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara organisasi dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam organisasi tersebut diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seseorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

   Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang

jelas dan mendukung, hal ini dapat menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2.4.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut (Mathis dan Jackson dalam Fahmi, 2016). Penilaian yang dilakukan tersebut nantinya akan menjadi bahan masukan yang berarti dalam menilai kinerja yang dilakukan dan selanjutnya dapat dilakukan perbaikan, atau yang biasa disebut perbaikan yang berkelanjutan.

Dalam rangka melakukan perbaikan yang berkesinambungan maka suatu organisasi perlu melakukan penilaian kinerja, dimana penilaian kinerja harus dipertimbangkan, yaitu :

1. Penilaian kinerja memberikan informasi bagi pertimbangan pemberian promosi dan penetapan gaji.
2. Penilaian kinerja memberikan umpan balik bagi para manajer maupun karyawan untuk melakukan introspeksi dan meninjau kembali perilaku selama ini, baik yang positif maupun negative untuk kemudian dirumuskan kembali sebagai perilaku yang mendukung tumbuh berkembangnya budaya organisasi secara keseluruhan.
3. Penilaian kinerja diperlukan untuk pertimbangan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
4. Penilaian kinerja dewasa ini bagi setiap organisasi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antar perusahaan.
5. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan bagi pemerintah dalam melihat bagaimana kondisi perusahaan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas hasil penilaian kinerja suatu perusahaan (Fahmi, 2016).

2.5 Penelitian Terdahulu

Lisdiana (2016) melakukan penelitian berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai melalui Komitmen Organisasi pada Universitas Boyolali. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi karyawan. Sedangkan budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya Lisdiana menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi dengan Kinerja melalui Komitmen Organisasi berdasarkan hasil analisis jalur, pengaruh langsung budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila semakin tinggi budaya organisasi, maka semakin rendah kinerja karyawan di Universitas Boyolali. Hasil koefisien nilai pengaruh langsung budaya organisasi tidak signifikan terhadap kinerja lebih besar dibandingkan pengaruh tidak langsung budaya organisasi melalui komitmen organisasi terhadap kinerja, maka analisis jalur yang digunakan efektif melalui pengaruh langsung.

Fachreza dkk (2018) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial motivasi kerja t-hitung sebesar 2,772, lingkungan kerja t-hitung sebesar 3,134, dan budaya organisasi t-hitung sebesar 2,577 lebih besar dari t-tabel 1,9840 berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah. Sedangkan nilai F hitung sebesar 654,164 yang berarti secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah.

Hal berbeda terdapat dalam hasil penelitian Rozzyana (2018) berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (objek penelitian: karyawan perusahaan *oil and gas* di Batu Ampar). Pada variabel lingkungan kerja dinyatakan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai t-hitung 0.540 < t-tabel 1.65387. Sedangkan kepemimpinan dengan nilai t-hitung 4.090 > t-tabel 1.65387,

dan motivasi dengan nilai t-hitung 1.842 > t-tabel 1.65387 berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Noor (2012) berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk Kalimantan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,198 dan p-*value* 0,006. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,295 dan p-*value* 0,000. Sedangkan komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien -0,031 dan p-*value* 0,662.

Saputro (2017) dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Safari Salatiga) memperoleh hasil berdasarkan uji t dijelaskan ada pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan, komitmen organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan uji F menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan mempengaruhi kinerja karyawan secara simultan.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Tahun	Judul	Variabel	Hasil
1.	Nuning Lisdiana	2016	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Pada Universitas Boyolali	Independen: Budaya Organisasi dan Motivasi Intervening: Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Universitas Boyolali, Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

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	Independen: Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Dependen: Kinerja Karyawan dan Kinerja Bank	Terdapat pengaruh yang signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara simultan motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
3.	Yulinda, Rozyana	2018	Pengaruh Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Kepemimpinan Motivasi dan Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Zainul Arifin Noor	Zainul Arifin Noor	Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Independen: Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dependen: Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Kalimantan, Komitmen Organisasi tidak berpengaruh atau berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja

Lanjutan Tabel 2.1

					karyawan PT Indofood Sukses Makmur di Kalimantan, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Indofood Sukses Makmur Tbk di Kalimantan.
5.	Danang Tri Saputro	2017	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus di PT Safari Salatiga)	Independen: Gaya Kepemimpinan Komitmen, Lingkungan Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Terdapat pengaruh yang signifikan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, ada pengaruh yang signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.
6.	Dani Chandra	2014	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Pengrajin serta Dampaknya Terhadap Kinerja	Independen: Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dependen: Kepuasan Kerja, Kinerja Pengrajin	Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin, budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pengrajin, motivasi

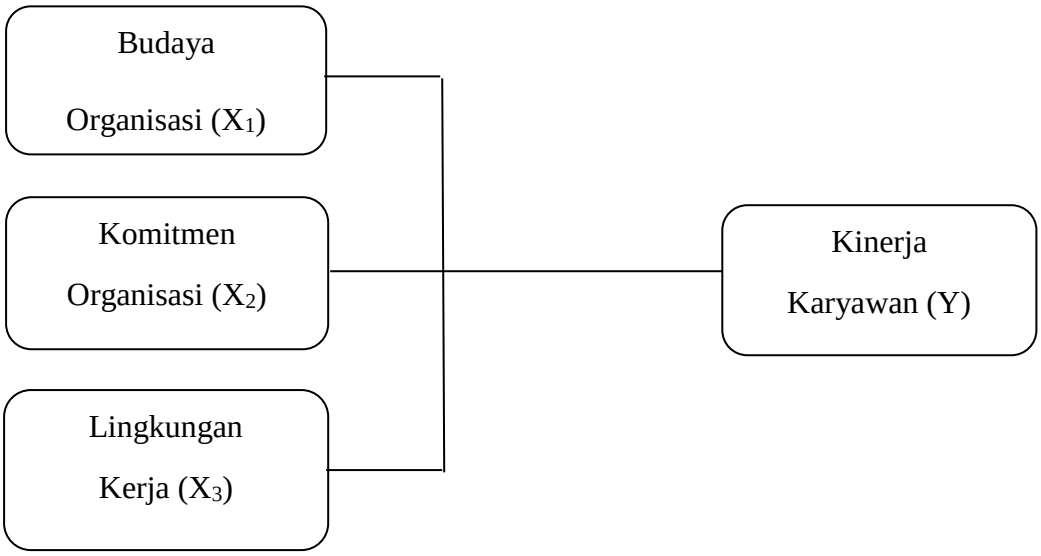
Lanjutan Tabel 2.1

			Pengrajin UMKM Desa Wisata Jarum Bayat Kabupaten Klaten		berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pengrajin.
7.	Ichsan Kasnul Faraby	2018	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan kerja dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Independen: Gaya Kepemimpian, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dependen: Kinerja Karyawan	Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, lingkungan kerja memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT Gapura Angkasa di Bandara Internasional Sultan Hasaanuddin Makassar
8.	Rita Purnama sari	2015	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan CV. Mustikasari Sragen	Independen: Budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi Dependen: Kinerja karyawan	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh positif

9.	Ahmad Shala-huddin	2013	Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional dan Kinerja Karyawan PT Sumber Djantin di Kalimantan Barat	Independen: Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dependen: Komitmen Organisasional Kinerja Karyawan	Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasional karyawan, Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil dari beberapa penelitian terdahulu, menunjukkan tidak adanya konsistensi terhadap hasil temuan. Oleh karena itu, variabel Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Lingkungan Kerja di uji kembali dalam penelitian ini.

2.6 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

2.7 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2009), hipotesis adalah jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban diberikan baru didasarkan pada teori. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikir yang merupakan jawaban sementara atas masalah yang dirumuskan. Adapun hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1 : Budaya organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

H2 : Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.

H3 : Terdapat pengaruh yang dominan antara Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Wilayah III Palembang.