

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang Masalah

Pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut perusahaan baik perusahaan swasta maupun pemerintah untuk mengadakan inovasi-inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan. Suatu perusahaan harus mampu menyusun kebijakan yang tepat untuk mengatasi setiap perubahan yang akan terjadi. Penyusunan kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemberdayaan sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor kunci dalam reformasi ekonomi, yakni bagaimana menciptakan SDM yang berkualitas dan memiliki keterampilan serta berdaya saing tinggi dalam persaingan global yang selama ini kita abaikan. Sumber daya manusia merupakan faktor sangat penting dalam aktivitas kehidupan, berhasil dan tidaknya suatu organisasi atau perusahaan tergantung pada sumber daya manusia. sumber daya manusia yang berkualitas tinggi akan berpengaruh tinggi terhadap kesuksesan sebuah perusahaan, akan tetapi kualitas sumber daya manusia yang rendah akan berpengaruh rendah terhadap tingkat kesuksesan suatu perusahaan. Sejalan dengan perkembangan dunia ilmu pengetahuan dan teknologi setiap organisasi atau perusahaan dituntut memiliki SDM yang berkompeten. Dalam hal ini, manusia sebagai motor penggerak sebuah perusahaan dalam

membangun perusahaan yang sukses, dimana mereka akan membuat strategi, sasaran, menciptakan inovasi, dan mencapai tujuan perusahaan.

*Goal setting theory* merupakan bagian dari teori motivasi. *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dicapai. Teori ini didasarkan pada konsep seberapa besar pemahaman karyawan pada tujuan yang ingin dicapai oleh setiap individu. *Goal setting theory* juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang atau standar kinerja yang tinggi dapat diukur hasilnya sebagai usaha peningkatan kinerja yang diikuti dengan tingkat kemampuan dan keterampilan kerja yang dimiliki. Apabila seorang karyawan bisa berkomitmen dan memiliki keyakinan atas kemampuannya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan, maka hal tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Teori ini menyatakan bahwa karyawan yang memiliki komitmen tujuan yang tinggi akan mempengaruhi kinerja manajerial. Adanya tujuan individu dapat menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukannya, semakin tinggi komitmen karyawan terhadap tujuannya maka akan mendorong karyawan tersebut untuk melakukan usaha yang lebih keras dalam mencapai tujuan tersebut.

*Goal setting theory* berasumsi bahwa ada hubungan langsung antara tujuan yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Temuan utama dari *goal setting theory* adalah bahwa individu yang diberi tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan orang-orang yang menerima tujuan yang mudah dan kurang spesifik atau tidak ada

tujuan sama sekali. Pada saat yang sama, seseorang juga harus memiliki kemampuan yang cukup dalam menerima tujuan yang ditetapkan dan menerima umpan balik yang berkaitan dengan kinerja (Locke dan Latham, 2002).

Sebuah tujuan agar efektif, dibutuhkan ringkasan umpan balik yang mengungkapkan kemajuan manajer dalam mencapai tujuan (Locke dan Latham, 2002). Jika mereka tidak tahu bagaimana kemajuannya, akan sulit bagi mereka untuk menyesuaikan tingkat atau arah usaha dalam menyesuaikan strategi kinerja untuk mencocokkan apa yang diperlukan dalam mencapai tujuan. Terkait penetapan tujuan juga diperlukan keterlibatan dalam perencanaan untuk mengembangkan strategi yang akan dilakukan dalam pencapaian tujuan.

Kinerja karyawan dalam perusahaan merupakan suatu hal yang sangat penting untuk dijadikan sebagai tolak ukur hasil pencapaian dalam perusahaan. Kinerja karyawan yang ada pada setiap perusahaan mempunyai kriteria yang berbeda-beda sesuai dengan ketentuan dalam perusahaan. Potensi yang dimiliki individu juga mempengaruhi tingkat kinerja yang dihasilkan oleh karyawan, dimana potensi tersebut dapat menggerakkan karyawan untuk bekerja secara maksimal terhadap kegiatan operasional perusahaan, serta dapat mempengaruhi hasil kerja karyawan yang lebih baik (Mangkunegara, 2018).

PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar merupakan sebuah bank yang terletak di Jalan Raya Celuk, Batubulan, Sukawati, Gianyar-Bali. Perusahaan ini tidak terlepas dari permasalahan budaya organisasi, komitmen

organisasi, dan lingkungan kerja. Dalam upaya meningkatkan kinerja karyawannya, manajemen PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar berupaya mengelola sumber daya manusianya dengan baik yaitu dengan membenahi fasilitas yang berkaitan dengan budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja serta melaksanakan program pelatihan yang berkesinambungan dan relevan dengan aktivitas-aktivitas karyawan yang mengemban tugas.

Pada tahun 2021, PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar mengalami penurunan kinerja karyawan dapat ditinjau melalui data capaian target pada bulan Januari hingga Desember tahun 2021, sebagai berikut.

**Tabel 1.1**  
**Pencapaian Target Kinerja Karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar Tahun 2021**

<b>Bulan</b>	<b>Pencapaian</b>	<b>Target</b>
Januari	12.030.381.947.37	13.182.925
Februari	10.955.320.737.53	12.056.984
Maret	10.114.835.903.97	10.936.034
April	9.254.772.558.96	9.819.957
Mei	8.394.512.825.21	8.711.250
Juni	7.507.282.861.91	7.613.870
Juli	6.475.056.347.62	6.516.031
Agustus	5.309.260.280.65	5.452.226
September	4.336.820.615.49	4.412.442
Oktober	3.381.125.474.27	3.292.503
November	1.829.931.425.81	2.161.198
Desember	861.212.573.13	1.086.193

Sumber: PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar pada tahun 2021 mengalami penurunan pencapaian tiap bulannya. Berdasarkan data tersebut, pada bulan Januari 2021 kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana

Gianyar memiliki pencapaian tertinggi sebesar 12.030.381.947.37 dan pencapaian menurun yang disebabkan tidak adanya peningkatan pencapaian hingga bulan Desember 2021 sebesar 861.212.573.13. Menurunnya pencapaian kinerja karyawan tersebut menandakan bahwa kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar masih perlu ditingkatkan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan maka penting halnya untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan seperti budaya organisasi, komitmen organisasi, dan lingkungan kerja.

Budaya organisasi dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh para anggota sebagai suatu sistem untuk mengatur nilai – nilai dalam organisasi yang dapat membawa pengaruh anggota organisasi baik secara kerja maupun sikap. Sehingga hal tersebut menjadikan ciri khas atau dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi (Busro, 2018). Berdasarkan observasi pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar, ditemukan beberapa fenomena budaya organisasi seperti karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar saat ini masih ada yang keluar pada jam kerja, datang terlambat maupun pulang mendahului. Hal tersebut diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Rahmawati, dkk.

(2021); Amanda, dkk. (2017); Dunggio (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Andriprianto dan Maridjo (2022); Dewi (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya apabila budaya organisasi semakin kurang baik maka kinerja karyawan akan menurun.

Komitmen organisasi dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi akan terbentuk berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para karyawan terhadap organisasi (Kaswan, 2017). Berdasarkan observasi pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar, ditemukan beberapa fenomena komitmen organisasi seperti kurang sesuai gaji karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar, sehingga karyawan tidak lagi memiliki komitmen berorganisasi dalam perusahaan tersebut. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Arestia (2022); Ginanjar dan Berliana (2021); Lamandasa (2020) menyatakan

bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi komitmen organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Marsoit, dkk. (2017); Manery, dkk. (2018) menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin rendah komitmen organisasi maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.

Lingkungan kerja dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengingatkan bahwa penting untuk menjaga lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif (Effendy dan Fitria, 2020:50). Berdasarkan observasi pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar, ditemukan beberapa fenomena lingkungan kerja seperti lingkungan kerja yang ada pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar masih belum memberikan kenyamanan dalam bekerja, sehingga karyawan merasa kurang nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini diperkuat berdasarkan penelitian sebelumnya tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan hasil yang tidak seragam. Pada penelitian Suryadi dan Yusuf (2022); Sunarsi, dkk. (2020); Irwan dan Irfan (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin baik lingkungan kerja maka

semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda pada penelitian Jufrizen dan Rahmadhani (2020); Hajiali, dkk. (2021) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tidak nyaman lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja yang dimiliki karyawan.

Berdasarkan atas fenomena yang dihadapi karyawan PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar dan *research gap* kajian empiris pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Sehingga peneliti tertarik untuk mengangkat judul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dari penelitian ini adalah:

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar?
- 2) Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar.
- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar.
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Eka Ayu Artha Bhuwana Gianyar.

### 1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah:

- 1) Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan untuk dapat mengembangkan ilmu pengetahuan terkait manajemen sumber daya manusia, khususnya penerapan *goal setting theory*, mengenai kinerja karyawan dan memahami ilmu yang didapat di bangku kuliah dengan kenyataan yang ada di lapangan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi pedoman dan pembelajaran bagi peneliti selanjutnya dalam rangka melakukan penelitian lebih lanjut mengenai kinerja karyawan.

## 2) Manfaat Praktis

### a) Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang positif dalam memberikan informasi dan menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya yang diharapkan dapat lebih mengembangkan penelitian dimasa mendatang.

### b) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang bermanfaat bagi pengembangan perusahaan untuk sekarang dan di masa mendatang.



## BAB II

### TINJAUAN TEORITIS

#### 2.1 Landasan Teoritis

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti, 2019). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

Salah satu karakteristik dari *goal setting theory* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berpikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya

kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Matana, 2017:11).

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* daripada *easy goal*.

Menurut Arsanti (2019), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Komitmen harus ada dalam *goal setting*. Komitmen terhadap *goal* nampak secara langsung dan tidak langsung berpengaruh pada *performance*. Bila *person's goal* tinggi, maka *high commitment* akan membawa pada *higher performance* dibandingkan ketika *low commitment*. Tetapi, bila *goals* rendah,

*high commitment* membatasi *performance*. Matana (2017:11) menyatakan bahwa *goal commitment* berdampak pada proses *goal setting* yang akan berkurang bila ada *goal conflict*. *Goal commitment* berhubungan positif dengan *goal directed behavior*, dan *goal directed behavior* berhubungan positif dengan *performance*.

## 2.1.2 Budaya Organisasi

### 1) Pengertian Budaya Organisasi

Sudaryono (2017) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Dinamika dalam budaya organisasi bukan berarti selalu berubah-ubah akan tetapi sesuatu yang dianggap penting dalam organisasi harus dipertahankan.

Syahyuni (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi.

Samsuddin (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain. Karyawan yang mampu memahami karakteristik khas tersebut akan berperilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh budaya organisasi tersebut.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Priansa (2018) menyatakan bahwa lima unsur yang berpengaruh terhadap budaya di antaranya sebagai berikut:

### a) Lingkungan Usaha

Kelangsungan hidup organisasi ditentukan oleh kemampuan organisasi untuk memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap hal-hal yang harus dilakukan organisasi agar berhasil. Lingkungan usaha yang terpengaruh, antara lain produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, pemasok, teknologi, kebijakan pemerintah dan lain-lain. Oleh sebab itu, organisasi harus melakukan tindakan untuk mengatasi lingkungan tersebut, seperti kebijakan penjualan penemuan baru atau pengelolaan biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan usahanya.

### b) Nilai-Nilai

Nilai-nilai adalah keyakinan dasar yang dianut oleh sebuah organisasi. Setiap organisasi mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir atau misi organisasi. Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh anggota organisasi dapat berupa slogan atau moto yang dapat berfungsi sebagai jati diri bagi orang, yang berada dalam organisasi karena adanya rasa istimewa yang berbeda dengan

organisasi lainnya dan dapat dijadikan harapan konsumen terhadap organisasi untuk memperoleh kualitas produk dan pelayanan yang baik.

c) Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh panutan yang dipandang berhasil mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan dapat berasal dari pendiri organisasi, manajer dan kelompok organisasi atau perseorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Pahlawan dapat menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk apabila terjadi kesulitan atau dalam masalah organisasi.

d) Ritual

Ritual merupakan deretan berulang dari kegiatan yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai utama organisasi, tujuan yang penting, serta orang-orang yang penting dan yang dapat dikorbankan. Acara-acara rutin ini diselenggarakan oleh organisasi setiap tahunnya dalam rangka memberikan penghargaan bagi anggotanya. Contohnya, seperti karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, pelayanan terbaik dan sebagainya.

e) Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap

informasi. Melalui jaringan informal, kehebatan organisasi diceritakan dari waktu ke waktu.

### 3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono (2015:14) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Inovatif memperhitungkan risiko, seperti menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan dan berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
- b) Berorientasi pada hasil, seperti menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan dan penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- c) Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan serta mendukung prestasi karyawan.
- d) Berorientasi detail pada tugas, seperti teliti dalam mengerjakan tugas serta keakuratan hasil kerja.

Selain itu, Afandi (2018:101) mengemukakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat

penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

b) Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

c) Kepercayaan

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

d) Pelaksanaan kode etik

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

Dapat disimpulkan indikator yang peneliti gunakan dalam variabel budaya organisasi yaitu empat indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) seperti pelaksanaan norma, pelaksanaan nilai-nilai, kepercayaan, dan pelaksanaan kode etik.

### 2.1.3 Komitmen Organisasi

#### 1) Pengertian Komitmen Organisasi

Menurut Sutrisno (2019:292), komitmen organisasi merupakan: “(1) keinginan yang kuat untuk menjadi anggota dalam suatu kelompok, (2) kemauan usaha yang tinggi untuk organisasi, (3) suatu keyakinan tertentu dan penerimaan terhadap nilai-nilai dan tujuan-tujuan organisasi”.

Triharso (2012:95) mengungkapkan bahwa komitmen organisasi merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dari proses berkelanjutan ketika anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuannya yang berkelanjutan.

Robbins dan Judge (2015:100) mengemukakan bahwa komitmen organisasional (*organizational commitment*), yang didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa pendapat dari para ahli di atas, dapat dikatakan komitmen organisasi merupakan rasa kepercayaan akan nilai-nilai organisasi, serta kesetiaan terhadap organisasi untuk berkarya dan memiliki keinginan yang kuat untuk bertahan di organisasi.

#### 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Menurut Priyatama (2014:70) faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah:

- a) Tingkat absensi, dimana tingkat kehadiran karyawan merupakan faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi karyawan tersebut. Ketidak hadirn seorang karyawan tanpa alasan, cenderung kurangnya rasa semangat dalam bekerja. Sebaliknya karyawan yang rajin hadir di hari kerja mencerminkan semangat dalam bekerja. Semangat ini menjadi salah satu tolak ukur tinggi rendahnya karyawan dalam memihak perusahaan.
- b) Kepuasan kerja, suatu tingkatan kepuasan kerja yang dimiliki karyawan tentu berbeda-beda, hal ini disebabkan karena perbedaan kontribusi yang diberikan perusahaan atas pekerjaan mereka. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi, cenderung untuk ingin bekerja dalam waktu lama dan rasa keinginan yang kuat untuk dipertahankan oleh perusahaan. Sedangkan karyawan dengan tingkat kepuasan kerja yang rendah, cenderung untuk kurang semangat dalam bekerja dan lebih memilih untuk tetap diam dengan rasa keterpaksaan. Hal ini dikarenakan sulitnya untuk mencari pekerjaan dan tidak adanya alternatif pekerjaan lain.
- c) Keterlambatan, apabila seorang karyawan yang sering datang terlambat bekerja, cenderung kurang semangat dalam bekerja dan melaksanakan tugas yang diberikan perusahaan. Mereka hanya bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya dengan memperoleh gaji yang diberikan, tanpa adanya kegairahan untuk bekerja dan menunjukkan kinerja yang terbaik, sehingga karyawan tersebut hanya

bekerja dengan apa adanya, tanpa adanya komitmen ingin dipertahankan oleh perusahaan.

- d) Perpindahan karyawan, untuk karyawan perusahaan yang memiliki skala perpindahan yang banyak dari satu perusahaan ke perusahaan lainnya merupakan tipe karyawan yang mudah merasa tidak puas dalam bekerja. Karyawan tersebut akan sulit untuk menimbulkan suatu rasa keberpihakan yang tinggi terhadap perusahaan.
- e) Pemogokan, apabila ada karyawan yang sering melakukan aksi mogok kerja merupakan karyawan yang cenderung sulit untuk puas terhadap pekerjaan. Karyawan seperti ini lebih mementingkan posisi, jabatan, gaji dan fasilitas yang diberikan. Sehingga ketika hal-hal tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan, akan lebih mudah untuk merasa kecewa.

### 3) Indikator Komitmen Organisasi

Menurut Zelvia (2015) indikator komitmen organisasi dibagi menjadi tiga dimensi yaitu :

- a) Komitmen efektif (*affective commitment*), yaitu perasaan emosional untuk organisasi dan keyakinan dalam nilai- nilainya.
- b) Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*), yaitu nilai ekonomi yang dirasa dari bertahan dalam suatu organisasi bila dibandingkan dengan meninggalkan organisasi tersebut. Seorang karyawan mungkin berkomitmen kepada pemberi kerja karena ia dibayar tinggi dan merasa bahwa pengunduran diri dari perusahaan akan menghancurkan keluarganya.

- c) Komitmen normatif (*normative commitment*), yaitu kewajiban untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan-alasan moral atau etis.

Selain itu, Julistia (2015) mengemukakan indikator-indikator komitmen organisasi adalah sebagai berikut:

- a) Kebanggaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan di dalam organisasi dan senantiasa aktif dalam ikut serta kegiatan organisasi.
- b) Kesiediaan untuk berpihak/berkorban bagi perusahaan merupakan hal yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan karyawan untuk organisasi senantiasa memihak organisasi serta tujuan-tujuannya.
- c) Kesetiaan terhadap perusahaan merupakan cara yang dilakukan dalam mendeskripsikan keadaan pada saat karyawan pada organisasi yang mana memiliki niat dalam memelihara anggotanya dalam organisasi.

Dapat disimpulkan indikator yang peneliti gunakan dalam variabel komitmen organisasi yaitu tiga indikator yang dikemukakan oleh Zelvia (2015) seperti komitmen efektif, komitmen berkelanjutan, dan komitmen normatif.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

##### **1) Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja menurut Afandi (2018:66) adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, peniliasi,

penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang pekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok.

Sedarmayanti (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosional karyawan. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana ia bekerja, metode kerjanya baik perorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja menurut Suwondo dan Sutanto (2015) adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Dari uraian para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu tempat yang berada di sekitar karyawan baik fisik maupun non fisik di wilayah organisasi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja juga mencakup interaksi atau hubungan antara karyawan dan pimpinan organisasi.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor lingkungan kerja yang diuraikan oleh Sedarmayanti (2019) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya:

- a) Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.
- b) Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini
- c) Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

- d) Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafond tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafond rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pula pertukan udara yang ada.
- e) Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
- f) Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.
- g) Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

### 3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:28) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

#### a) Cahaya

Cahaya sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya cahaya yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

#### b) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitardikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan 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.

#### c) Kebisingan

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

bahkan menurut penelitian kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian.

d) Kebersihan

Kebersihan merupakan syarat guna menjaga kesehatan, dan pelaksanaannya harus dilakukan secara kontinyu. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya.

e) Keamanan

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 cara upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman.

Selain itu, Afandi (2018:70) mengemukakan indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat

bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Dapat disimpulkan indikator yang peneliti gunakan dalam variabel lingkungan kerja yaitu empat indikator yang dikemukakan oleh Afandi (2018) seperti pencahayaan, warna, udara, dan suara.

## 2.1.5 Kinerja Karyawan

### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2018) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kualitas yang dimaksud di sini adalah dilihat dari kehalusan, kebersihan dan ketelitian dalam pekerjaan, sedangkan kuantitas dilihat dari jumlah atau banyaknya pekerjaan yang harus diselesaikan karyawan.

Lukman (2017) mendefinisikan kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

Wahyuningsih, dkk. (2015) mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara mandiri selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan.

Dari beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari suatu proses yang dilakukan oleh karyawan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan.

## 2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja menurut Sopiah dan Sangadji (2018) adalah:

- a) *Personal factors* (faktor individu). Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain.

- b) *Leadership factors* (faktor kepemimpinan). Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.
- c) *Team factors* (faktor kelompok/rekan kerja). Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.
- d) *System factors* (faktor sistem). Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.
- e) *Contextual/situational factors* (faktor situasi). Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

### 3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Samsuddin (2018) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja (*Quality of Work*), yaitu kualitas pekerjaan yang dihasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hal ini dijadikan sebagai standar kerja.
- b) Komunikasi (*Communication*), yaitu kemampuan karyawan dalam berkomunikasi dengan baik kepada konsumen.
- c) Kecepatan (*Promptness*), yaitu kecepatan bekerja yang diukur oleh tingkat waktu, sehingga karyawan dituntut untuk bekerja cepat dalam mencapai kepuasan dan peningkatan kerja.
- d) Kemampuan (*Capability*), yaitu kemampuan dalam melakukan pekerjaan semaksimal mungkin

- e) Inisiatif (*Initiative*), yaitu setiap karyawan mampu menyelesaikan masalah pekerjaan sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

Selain itu, Nurdin dan Rohendi (2016) mengemukakan indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Hasil kerja, meliputi tingkat kuantitas maupun kualitas yang telah dihasilkan dan sejauh mana pengawasan dilakukan.
- b) Pengetahuan pekerjaan, tingkat pengetahuan yang terkait dengan tugas pekerjaan yang akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas dari hasil kerja.
- c) Inisiatif, tingkat inisiatif selama melaksanakan tugas pekerjaan khususnya dalam hal penanganan masalah-masalah yang timbul.
- d) Kecekatan mental, tingkat kemampuan dan kecepatan dalam menerima instruksi kerja dan menyesuaikan dengan cara kerja serta situasi kerja yang ada.
- e) Sikap, tingkat semangat kerja serta sikap positif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- f) Disiplin waktu dan absensi, tingkat ketepatan waktu dan tingkat kehadiran.

## **2.2 Penelitian Terdahulu**

### **2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh para anggota sebagai suatu sistem untuk mengatur nilai – nilai

dalam organisasi yang dapat membawa pengaruh anggota organisasi baik secara kerja maupun sikap. Sehingga hal tersebut menjadikan ciri khas atau dapat membedakan dengan organisasi lainnya. Peranan budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap kinerja seorang karyawan sebab setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan datang yang dinyatakan dalam visi dan misi organisasi (Busro, 2018).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Rahmawati, Khoirunnissa, dan Fuadi (2021) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ”. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif. Pengambilan sampel menggunakan teknik *sampling* jenuh yaitu seluruh karyawan PT XYZ yang berjumlah 40 orang. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan mempunyai tingkat keeratan hubungan sebesar 0,395 atau 39,5%, yang menyatakan bahwa hubungan kedua variabel adalah rendah. Sehingga budaya organisasi memiliki pengaruh sebesar 15,6% terhadap kinerja karyawan, sedangkan sisanya sebesar 84,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun

dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimal.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Dunggio (2020) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kausal dengan pendekatan kuantitatif yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi dan Kuesioner. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa, pengaruh budaya konstruktif ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan ( $Y$ ) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya Agresif-defensif ( $X_3$ ) terhadap kinerja pegawai

(Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Novziransyah (2017) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan”. Pengambilan sampel dilakukan secara *Stratified Random Sampling* yaitu sampel diambil dari setiap bidang secara proporsional sebanyak 69 sampel. Analisis data menggunakan uji regresi logistik pada taraf 95%. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Muhammad (2017) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)”. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian penjelasan dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner dan dokumentasi. Metode ini digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel – variabel yang diteliti. Teknik analisis menggunakan analisis deskriptif, analisis regresi linear berganda, uji F, dan uji t. Serta temuan pada penelitian ini yaitu berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi konstruktif, budaya organisasi pasif-defensif, dan budaya organisasi agresif-defensif

berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan sebesar 54,4% sedangkan sisanya 45,6% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Budaya organisasi konstruktif berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,020 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Budaya organisasi pasif-defensif berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,038 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Budaya organisasi agresif-defensif berpengaruh secara parsial dengan nilai signifikan 0,005 lebih kecil dari  $\alpha = 0,050$ . Maka diharapkan Bank BRI Kantor Cabang Tuban untuk selalu meningkatkan dan menyempurnakan budaya organisasi demi mencapai kinerja karyawan yang maksimal.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Andriprianto dan Maridjo (2022) meneliti tentang “Pengaruh *Employee Engagement*, Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah”. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan SMA Kolese de Britto. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 73 karyawan yang pengambilannya dengan *proportinied clustered random sampling*. Selanjutnya data dianalisis dengan metode *SEM-PLS* dengan bantuan *software SMARTPLS v.3.0*. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil analisis menunjukkan bahwa *employee engagement* dan spiritualitas kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel kepemimpinan kepala sekolah tidak memoderasi pengaruh *employee engagement*, budaya organisasi, dan spiritualitas kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Dewi (2022) meneliti tentang “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal”. Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, karena dalam penelitian ini menggunakan kuesioner untuk memperoleh data. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal yang berjumlah 48 responden. Alat analisis yang digunakan *Method Succesive Interval (MSI)*, Uji Asumsi Klasik, analisis regresi linier berganda, pengujian hipotesis, dan koefisien determinasi. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS Versi 25. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Karakteristik Pekerjaan tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal. (2) Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal. (3) Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal. (4) Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi, dan Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal.

### **2.2.2 Hubungan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Komitmen organisasi dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Komitmen organisasi merupakan suatu hal yang berkaitan dengan loyalitas dalam diri individu yang mempunyai keterikatan kuat terhadap organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap karyawannya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja,

semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Komitmen organisasi akan terbentuk berawal dari kebutuhan pribadi terhadap organisasi, kemudian beranjak menjadi kebutuhan bersama, dan rasa memiliki dari para karyawan terhadap organisasi (Kaswan, 2017).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Arestia (2022) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas”. Responden yang menjadi sampel dalam penelitian adalah seluruh populasi karyawan PT Gerbang Duabelas yang berjumlah 32 orang. Bentuk penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Dalam penelitian, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah melalui penyebaran kuesioner dan studi literatur. Teknik analisis yang digunakan adalah kuantitatif dan kualitatif, dengan skala likert dan SPSS 23, menggunakan alat analisis seperti uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik (uji normalitas dan uji linearitas), uji koefisien determinasi, analisis regresi linear sederhana dan uji t. Serta temuan pada penelitian ini yaitu penelitian ini mendapatkan hasil yang valid dan reliabel, data berdistribusi normal, serta memiliki hubungan yang linear. Dari hasil uji koefisien determinasi didapatkan bahwa variabel komitmen organisasi menjelaskan sebesar 13,8 persen dari kinerja karyawan. Hasil dari penelitian dengan menggunakan analisis regresi linear sederhana dan uji t menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Ginanjar dan Berliana (2021) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 90 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian ini variabel komitmen organisasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,427 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,858 dengan kriteria baik. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,465 + 0,849X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,774 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 59,9%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Lamandasa (2020) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso”. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan metode *Proposive Random Sampling* dengan Sampel sebanyak 30 responden. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan variabel Komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebesar  $0,000 < 0,05$ . Secara persial variabel Komitmen Afektif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar  $0,036 < 0,05$ . Variabel Komitmen Berkelanjutan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar  $0,038 < 0,05$ . Komitmen Normatif

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai sebesar  $0,004 < 0,05$ . Koefisien determinasi  $R^2$  sebesar  $0,557$ , Hal ini berarti  $55,7\%$  Kinerja pegawai ditentukan oleh variabel komitmen Afektif, Berkelanjutan dan Normatif, sisanya yaitu  $44,3\%$  ditentukan oleh variabel lain. Hasil perhitungan Koefisien korelasi  $R$  sebesar  $0,747$  dilihat dari Pedoman Interpretasi Koefisien menunjukkan nilai  $0,60 - 0,799$  masuk dalam tingkat hubungan yang kuat.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Kania (2019) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Hotel Bintang 4 Di Bandung Raya)”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dan verifikatif, metode penelitian yang digunakan *descriptive survey* dan *explanatory survey*. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah karyawan yang bekerja pada Hotel Bintang 4 di Bandung Raya. Metode analisis dalam penelitian ini menggunakan Regresi linier Sederhana. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan, dengan nilai pengaruh sebesar  $0,432$  atau  $43,2\%$  dan nilai di luar model sebesar  $0,568$  atau  $56,8\%$ .

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Sumarni dan Pramuntadi (2019) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian pendekatan kuantitatif dengan rancangan *cross sectional study*. Jumlah Sampel penelitian adalah perawat bagian rawat inap di RS PKU Muhammadiyah Bantul sebanyak 150 orang, yang dipilih menggunakan

metode survey. Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner terkait variabel komitmen organisasi dan kinerja perawat. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan positif antara iklim organisasi dengan komitmen profesi ( $p = 0,001$ ,  $r = 0,326$ ), sehingga hipotesis dalam penelitian ini diterima. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi dapat berpengaruh terhadap perilaku individu yang berdampak terhadap komitmen profesinya. Ada pengaruh positif variabel komitmen organisasi terhadap kinerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Bantul, koefisien determinansi ( $r = 0,1063$ ). Dengan demikian hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semakin positif iklim organisasi maka semakin tinggi komitmen profesi, begitu juga apabila semakin negatif iklim organisasi maka semakin rendah pula komitmen profesi.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Marsoit, Sendow, dan Rumokoy (2017) meneliti tentang “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Manery, Lengkong, dan Saerang (2018) meneliti tentang “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara”. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian asosiatif.

Populasi sebanyak 37 orang dan sampel sebanyak 37 orang yaitu seluruh pegawai di BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara. Analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda. Dan teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara simultan komitmen organisasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. BKDPSDA di Kabupaten Halmahera Utara sebaiknya meningkatkan lagi faktor – faktor yang mendukung komitmen organisasi agar kinerja pegawai dapat meningkat terhadap organisasi.

### **2.2.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Lingkungan kerja dapat menentukan kinerja karyawan pada suatu perusahaan. Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Lingkungan kerja akan sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan, karena lingkungan kerja yang baik dan memuaskan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Hal tersebut mengingatkan bahwa penting untuk menjaga lingkungan kerja tetap stabil dan kondusif (Effendy dan Fitria, 2019:50).

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Suryadi dan Yusuf (2022) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta”. Metode yang digunakan adalah

*explanatory research* dengan sampel sebanyak 82 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,401 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi  $Y = 11,598 + 0,781X$ , dan nilai koefisien korelasi 0,746 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,7%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 98 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian ini variabel lingkungan kerja diperoleh rata-rata skor sebesar 3,43 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh rata-rata skor sebesar 3,84 dengan kriteria baik. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi  $Y = 8,431 + 0,876X$ , dan nilai korelasi 0,789 atau kuat dengan determinasi 62,2%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Irwan dan Irfan (2021) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

Dalam pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan alat uji t (uji ketepatan parameter penduga). Uji t merupakan peng-ujian koefisien regresi individu untuk mengetahui kemampuan masing-masing variabel dalam mempengaruhi variabel dependen, dengan meng-anggap variabel lain konstan atau tetap. Secara otomatis  $H_a$  diterima apabila  $H_0$  ditolak Penelitian ini menggunakan data kuantitatif. Serta temuan pada penelitian ini yaitu ada pengaruh secara signifikan antara pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Riztechindo Makassar.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Sihaloho dan Siregar (2020) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah *explanatory research* (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik *sampling jenuh* dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan *software SPSS*. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Triastuti dan Sulaiman (2018) meneliti tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya”. Penelitian ini mengambil 15 orang karyawan sebagai responden. Dimana semua populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan

adalah data internal dan eksternal. Metode pengumpulan data adalah metode wawancara dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif. Serta temuan pada penelitian ini yaitu berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik pada CV. Tryunda Jaya meliputi Pencahayaan, Kebisingan, dan Temperatur yang di semua populasi yang dijadikan sampel dimana hasilnya Nilai Koefisien Determinasi lingkungan kerja fisik sebesar 79,2 % terhadap kinerja karyawan dan sisanya 20,8 % dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh penulis. Hasil dari analisis regresi sederhana berpengaruh positif dengan nilai signifikan 0,4 yang berarti bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Simpulan dari penelitian ini secara umum dapat di lihat bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja terlihat dari distribusi indikator kinerja karyawan dengan nilai rata – rata 3,47.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Jufrizen dan Rahmadhani (2020) meneliti tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh pegawai PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 pegawai. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 pegawai dengan menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui adalah dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Metode statistik yang digunakan adalah *Partial Least Square (PLS)*. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu, lingkungan kerja bukan variabel moderating dalam penelitian ini. Artinya variabel lingkungan kerja tidak dapat memperkuat atau memperlemah hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan pada penelitian sebelumnya Hajjali, Suriyanti, dan Putra (2021) meneliti tentang “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar”. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Objek penelitiannya adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero), Tbk Kantor Cabang Makassar dan proses pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner dengan jumlah sampel 30 orang. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji realibilitas, uji validitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji statistik. Serta temuan pada penelitian ini yaitu hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana berdasarkan nilai koefisien regresi diperoleh nilai positif, dan uji-t memiliki nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $(6,597) > t_{tabel} (2,0518)$ , dan nilai sig  $0,000 < 0,05$  dan

sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan karena memiliki  $t_{hitung}$  sebesar  $(0,409) < t_{tabel}$   $(2,0518)$ , dan nilai sig  $(0,686) > (0,05)$ .

**Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

No	Nama, Tahun, Judul	Hasil Variabel			Hasil
		BO	KO	LK	
1.	Rahmawati, Khoirunnissa, dan Fuadi (2021) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT XYZ”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
2.	Amanda, Budiwibowo, dan Amah (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
3.	Dunggio (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan.
4.	Novziransyah (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor wilayah Sumatera Utara Medan”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Muhammad (2017) “Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Tuban)”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan.

**Lanjutan Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

6.	Andriprianto dan Maridjo (2022) “Pengaruh <i>Employee Engagement</i> , Spiritualitas Kerja, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dimoderasi Kepemimpinan Kepala Sekolah”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
7.	Dewi (2022) “Pengaruh Karakteristik Pekerjaan, Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum (DPU) Kabupaten Tegal”	√			Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
8.	Arestia (2022) “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT Gerbang Duabelas”		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
9.	Ginanjari dan Berliana (2021) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinar Citra Abadi Di Jakarta”		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
10.	Lamandasa (2020) “Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum Kabupaten Poso”		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
11.	Kania (2019) “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Survey Pada Hotel Bintang 4 Di Bandung Raya)”.		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Lanjutan Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

12.	Sumarni dan Pramuntadi (2019)  “Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Perawat di RS PK Muhammadiyah Bantul”		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
13.	Marsoit, Sendow, dan Rumokoy (2017)  “Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Jasa Indonesia”		√		Hasil penelitian menunjukkan komitmen organisasi berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
14.	Manery, Lengkong, dan Saerang (2018)  “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di BKDPSDA Di Kabupaten Halmahera Utara”	√	√		Hasil penelitian menunjukkan secara parsial komitmen organisasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.
15.	Suryadi dan Yusuf (2022)  “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Prima Abadi Di Jakarta”		√		Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
16.	Sunarsi, Wijoyo, Prasada, dan Andi (2020)  “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mentari Persada Di Jakarta”			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
17.	Irwan dan Irfan (2021)  “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Lanjutan Tabel 2.1**  
**Mapping Penelitian Terdahulu**

18.	Sihaloho dan Siregar (2020) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan”			√	Hasil penelitian menunjukkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
19.	Triastuti dan Sulaiman (2018) “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Tryunda Jaya”			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
20.	Jufrizen dan Rahmadhani (2020) “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.
21.	Hajiali, Suriyanti, dan Putra (2021) “Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Makassar”			√	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

UNMAS DENPASAR