

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Setiap organisasi baik organisasi perusahaan, organisasi sosial maupun Organisasi pemerintah mempunyai tujuan yang dapat dicapai melalui pelaksanaan pekerjaan tertentu, dengan mempergunakan seluruh sumber daya yang ada di dalam organisasi tersebut, dan yang paling berperan dalam rangka pencapaian tujuan organisasi adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang aktif terhadap jalannya suatu organisasi dan proses pengambilan keputusan serta merupakan sumber daya yang memiliki akal perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya (Sutrisno, 2011:2). Sehingga berhasil tidaknya suatu instansi maupun organisasi sangat tergantung pada kemampuan sumber daya manusia karena manusia selalu berperan aktif dan paling dominan dalam setiap aktifitas organisasi karena manusia menjadi perencana, pelaku dan sekaligus penentu terwujudnya tujuan organisasi. Oleh karena itu tenaga kerja yang telah dimiliki instansi perlu dipelihara dan dikembangkan kualitasnya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi angka keberhasilan suatu organisasi untuk mencapai tujuan yaitu kinerja karyawannya. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu Organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan (Sodarmayanti, 2011:260). Menurut Mangkunegara (2011), kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan

kepadanya. Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, melainkan selalu berhubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja karyawan bisa mempengaruhi perkembangan organisasi, karena dalam mengembangkan suatu organisasi dibutuhkan kinerja karyawan yang berkualitas, jadi jika kinerja karyawan itu buruk, maka bisa menghambat proses perkembangan dan pertumbuhan organisasi.

Ada hal yang bisa mempengaruhi kinerja seseorang, yaitu etos kerja. Etos kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa (Dodi, dkk, 2013). Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Maharani dan Efendi, 2017). Hal ini dibuktikan oleh hasil penelitian sebelumnya Bawelle dan Sepang (2016) yang menemukan adanya faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu etos kerja. Setiap organisasi harus memiliki etos kerja. Etos berasal dari Bahasa Yunani (etos) yang berarti sikap, kepribadian, watak, karakter serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Dalam kamus besar Bahasa Indonesia etos adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau kelompok. Kata etos juga berarti watak atau karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita. Kesimpulannya, etos adalah sikap yang tetap dan mendasar yang melahirkan perbuatan-perbuatan dengan mudah dalam pola

hubungan antara manusia dengan kerja merupakan perbuatan melakukan pekerjaan. Penelitian yang dilakukan oleh Hardiansyah dan Anwar (2017) memberikan hasil penelitian bahwa etos kerja pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE dengan kontribusi delapan aspek etos kerja. Berdasarkan perhitungan statistik yang dilakukan, terdapat tujuh aspek yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. AE. Aspek kerja adalah rahmat, kerja adalah aktualisasi, kerja adalah ibadah, kerja adalah seni, kerja adalah kehormatan, dan kerja adalah pelayanan memberikan pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan,

Selain etos kerja, budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi. Pemaksaan suatu budaya dapat menimbulkan ketidakcocokan antara karyawan dengan organisasi sehingga dapat mempengaruhi kondisi psikologis karyawan yang merasa tidak nyaman dalam bekerjasama. Ketidaknyamanan karyawan berdampak pada ketidakpuasan kerja karyawan. Seperti yang diungkapkan oleh Fahmi (2017 : 11) bahwa budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Wardani, Mukzam, Mayowan (2016) hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan dapat tercermin dalam perilaku organisasi tersebut, sebagai contoh karyawan meniru perilaku yang

sesuai dengan budaya organisasinya maka akan ada kepuasan tersendiri dan bahkan ada imbalan secara langsung atau tidak langsung. Budaya organisasi menjadi suatu pedoman perilaku bagi anggotanya yang secara tidak sadar diterapkan dalam menjalankan kegiatannya. Penelitian yang dilakukan oleh Rosvita,dkk (2016) membeikan hasil penelitian bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Lingkungan kerja merupakan faktor yang paling banyak mempengaruhi perilaku karyawan terutama dalam lingkungan pekerjaan yang secara tidak langsung maupun langsung mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC),Penerangan yang memadai dan sebagainya. Lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2012:22) keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Mardiana (2014:55) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi tiga kelompok. Pertama adalah disediakannya berbagai macam fasilitas untuk karyawan, seperti kamar kecil. Kedua adalah kondisi kerja. Pengaturan kondisi kerja yang baik akan meningkatkan kinerja karyawan. Pengaturan kondisi antara lain pengaturan penerangan ruang kerja, pengaturan suara bising, pemilihan warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan karyawan. Kelompok yang ketiga adalah masalah hubungan karyawan.Umumnya

karyawan menghendaki tempat kerja yang menyenangkan, memberikan tempat kerja yang menyenangkan berarti telah menimbulkan perasaan yang nyaman dalam bekerja pada karyawan (Ahyari, 2012:106). Peneliti yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat kenyamanan dalam suatu perusahaan maka dapat menciptakan semangat kerja terhadap karyawan yaitu Aryazen (2016). Hal ini juga sejalan dengan temuan penelitian Gultom,dkk. (2021) dimana pada penelitian yang dilakukan oleh mereka di PT. Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Pembantu Kampung Pajak Kabupaten Labuhanbatu Utara mengatakan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sehingga perusahaan sangat perlu berperan dalam mengatur lingkungan pekerjaan agar kinerja karyawan berjalan sesuai target yang semestinya. karyawan berjalan sesuai dengan target yang semestinya.

CV. Tri Tunggal Sejahtera merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang otomotif yang menjual berbagai jenis kendaraan bermotor dengan berbagai type dan merupakan produk Yamaha yang beralamat di Jalan Gatot Subroto No 21X, Pemecutan Kaja, Denpasar Utara. Dealer motor ini tidak hanya menjual berbagai type motor yamaha, namun juga melayani untuk *service* kendaraan untuk type motor Yamaha. CV. Tri Tunggal Sejahtera memiliki jumlah karyawan 38 orang.

Dari hasil wawancara dengan bagian Sumber Daya Manusia (SDM),diperoleh informasi terkait dengan kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera yang dimana beberapa karyawan sempat mengalami suatu permasalahan. Salah satunya terkait *complain* dari konsumen yang berupa kesalahan penulisan nama pada STNK dan

BPKB yang tidak sesuai dengan identitas konsumen, sehingga perusahaan harus menanggung biaya perubahan STNK dan BPKB yang telah di cetak sebelumnya. Selain permasalahan terkait dengan dokumen, permasalahan lainnya berupa *complain service* kepada mekanik dealer, dimana konsumen merasa dirugikan karena telah membayar mahal untuk *service* kendaraannya tetapi hasil *service* yang didapat tidak memuaskan dan kendaraan tetap terasa tidak nyaman digunakan. padahal konsumen telah menyampaikan keluhan motornya kepada admin service.

Adapun paparan diatas peneliti memilih judul Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Dalam penelitian ini penulis akan lebih memfokuskan pada Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan pada CV. Tri Tunggal Sejahtera. Penulis ingin meneliti variabel Etos Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan pada perusahaan CV. Tri Tunggal Sejahtera.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka yang menjadi pokok permasalahan yaitu :

- 1) Apakah etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada CV Tri Tunggal Sejahtera.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

- 1) Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk 11 pengembangan bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya teori kompetensi, beban kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Manfaat ini dapat diberikan dengan menguji dan menganalisis secara empiris keterkaitan antara variabel etos kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan.

- 2) Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu memberikan saran dan masukan kepada manajemen terkait upaya-upaya dalam mencapai tujuan perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan yang didasari pada etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Teori Atribusi**

Teori atribusi pertama kali ditemukan oleh Heider pada tahun 1958. Teori atribusi mengasumsikan bahwa orang mencoba untuk menentukan mengapa orang melakukan apa yang mereka lakukan. Terdapat tiga tahap yang mendasari proses suatu atribusi menurut Heider (1958) dalam Purnaditya dan Rohman (2015) yaitu:

- a. Seseorang harus melihat atau mengamati suatu perilaku.
- b. Seseorang harus percaya bahwa perilaku itu sengaja dilakukan
- c. Seseorang harus menentukan apakah mereka percaya bahwa orang lain dipaksa untuk melakukan perilaku tersebut atau tidak.

Pada dasarnya teori atribusi menyatakan bahwa bila individu-individu mengamati perilaku seseorang, mereka mencoba untuk menentukan apakah perilaku itu ditimbulkan secara internal atau eksternal (Purnaditya dan Rohman, 2015). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang berada di bawah kendali pribadi individu itu sendiri dalam keadaan sadar, seperti ciri kepribadian, kesadaran, dan kemampuan. Sedangkan perilaku yang disebabkan secara eksternal adalah perilaku yang dipengaruhi dari luar, artinya individu akan terpaksa berperilaku karena situasi atau lingkungan seperti adanya pengaruh sosial dari orang lain.

Atribusi merupakan salah satu proses pembentukan kesan. Atribusi mengacu pada bagaimana orang menjelaskan penyebab perilaku orang lain atau dirinya sendiri.

Teori atribusi adalah teori yang membahas tentang penyebab perilaku seseorang atau diri kita sendiri, yang mana nantinya akan membentuk suatu kesan. Kesan yang dibentuk akan ditarik kesimpulan sebagai faktor-faktor yang mempengaruhi perilaku orang lain. Menurut Robbins dan Judge (2008) dalam Purnaditya dan Rohman (2015) penentuan apakah perilaku disebabkan secara internal atau eksternal dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

- a) Kekhususan. Kekhususan artinya seseorang akan mempersepsikan perilaku individu lain secara berbeda dalam situasi yang berlainan. Apabila perilaku seseorang dianggap biasa maka akan dinilai sebagai atribusi internal. Sebaliknya, apabila perilaku dianggap suatu hal yang luar biasa maka individu lain yang bertindak sebagai pengamat akan memberikan atribusi eksternal.
- b) Konsensus. Konsensus artinya jika semua orang mempunyai kesamaan pandangan dalam merespon perilaku seseorang dalam situasi yang sama. Apabila konsensusnya tinggi, maka termasuk atribusi internal. Sebaliknya, apabila konsensusnya rendah, maka termasuk atribusi eksternal.
- c) Konsistensi. Konsistensi yaitu jika seseorang menilai perilaku-perilaku orang lain dengan respon yang sama dari waktu ke waktu. Semakin konsisten perilaku itu, orang akan menghubungkan hal tersebut dengan sebab-sebab internal. Jika ketiga hal tersebut terpenuhi, maka akan terjadi atribusi eksternal. Tapi jika tidak, maka akan dinyatakan sebagai akibat dari keadaan diri sendiri (atribusi internal).

Alasan pemilihan teori ini karena memiliki kaitan dengan etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja tentunya juga terhadap kinerja karyawan. Pada teori atribusi ini mengasumsikan tingkah laku dari individu-individu untuk menentukan

apakah perilaku ini ditimbulkan secara internal dan eksternal, selain itu pada ketiga variable bebas yaitu etos kerja, budaya organisasi, dan lingkungan kerja beserta kinerja karyawan lahir dari tingkah laku seseorang atau individu maka dari itu teori ini bisa digunakan untuk mengasumsikan pengaruh dari variabel tersebut variabel tersebut juga akan menggambarkan kinerja dari masing-masing karyawan itu sendiri. Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai sesuatu sangat dipengaruhi oleh kondisi internal maupun eksternal dari orang tersebut. Jadi teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud tertentu. Teori atribus

## **2.1.2 Etos Kerja**

### **1) Pengertian Etos Kerja**

Darodjat (2015) etos kerja secara etimologi, berasal dari bahasa Yunani, yaitu ethos yang berarti sikap, kepibadian, watak (sifat dasar), karakter, kemauan, kesusilaan, adat istiadat. Menurut Moeheriono (2014: 35) etos kerja adalah semangat kerja atau selera bekerja yang menunjukkan semangat untuk berkolaborasi, berdebat, dan berprestasi, sehingga secara nyata dapat memetik hasil yang riil dan memberi kontribusi bagi kemajuan organisasi dan bangsanya. Seorang pegawai yang sangat bersemangat dalam bekerja, dia beranggapan bahwa dia dapat membangkitkan semangat tim, atasan bahkan teman-temannya.

Sukardewi (2013:30) menyatakan bawah etos kerja adalah sikap yang muncul atas kehendak dan kesadaran sendiri yang didasari oleh sistem orientasi nilai budaya terhadap kerja. Menurut Sinamo (2003) dalam (Busro, 2017) etos kerja adalah seperangkat perilaku positif yang berakar pada keyakinan fundamental yang disertai komitmen total pada paradigma kerja yang integral. Menurutnya, jika seseorang, suatu

organisasi, atau suatu komunitas menganut paradigma kerja, mempercayai, dan berkomitmen pada paradigma kerja tersebut, semua itu akan melahirkan sikap dan perilaku kerja mereka yang khas. Itulah yang akan menjadi etos kerja dan budaya.

Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kata etos kerja berarti watak/karakter seorang individu atau kelompok manusia yang berupa kehendak atau kemauan yang disertai dengan semangat yang tinggi guna mewujudkan sesuatu keinginan atau cita-cita.

## 2) Indikator Etos Kerja

Menurut Sharma dan Rai (2015) menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur etos kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

### a) Pekerjaan sebagai kepentingan utama

Dalam hal ini menyangkut bagaimana seseorang menempatkan posisi pekerjaannya, seseorang menganggap bahwa pekerjaan yang dilakukan merupakan sebuah keutamaan dalam hidupnya.

### b) Pendekatan moral

Pendekatan moral dalam hal ini menyangkut tentang keyakinan seseorang pada prinsip-prinsip moral seperti pentingnya sebuah kerja keras dalam bekerja agar tidak pantang menyerah untuk mencapai hasil yang terbaik.

### c) Motivasi kerja instrinsik

Motivasi kerja instrinsik bisa dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di mulai dari dorongan dalam diri untuk mendapatkan sesuatu yang penting dari kegiatan bekerja tersebut. Dalam hal ini Pegawai menganggap bahwa sebuah

pekerjaanya sebagai penyalur untuk mengekspresikan kemampuan maupun kreativitas yang dimiliki oleh seorang pegawai.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **1) Pengertian budaya organisasi**

Budaya organisasi dapat dijadikan sebagai persamaan cara pandang setiap anggota organisasi terhadap suatu sistem dimana sistem tersebut dapat digunakan untuk mencari pemecahan atau solusi permasalahan sehingga akan menjadi satu kesatuan untuk mencapai suatu tujuan. Budaya organisasi juga bisa dijadikan sebagai identitas suatu organisasi sehingga organisasi tersebut memiliki perbedaan dengan organisasi yang lain baik dalam hal pencapaian tujuan ataupun penyelesaian masalah. Robbins (2011:241) menyatakan bahwa budaya merupakan suatu sistem bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi - organisasi lain.

#### **2) Indikator budaya organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Victor Tan dalam Wibowo (2016 ) adalah sebagai berikut:

a) *Individual Initiative* (Inisiatif Perseorangan)

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

b) *Risk Tolerance* (Toleransi Terhadap Resiko)

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.

c) *Control* (Pengawasan)

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

d) *Management Support* (Dukungan Manajemen)

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

e) *Communication Pattern* (Pola Komunikasi)

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

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

Pengertian Lingkungan Kerja Menurut Netisemito (2012 : 83) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2014:21) lingkungan kerja merupakan keseluruhan & alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok Lingkungan kerja juga dapat diartikan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan, lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas, dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut (Sutrisno, 2011:118)

Dari beberapa pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah kondisi atau situasi yang secara langsung maupun secara tidak langsung berpengaruh terhadap daya gerak dan kehidupan Organisasi karena lingkungan kerja akan selalu mengalami perubahan. Dengan kata lain lingkungan kerja dianggap sebagai kepribadian suatu perusahaan seperti yang dilihat oleh para karyawannya, jika suasana kerja yang baik dihasilkan dalam organisasi yang tersusun secara baik, sedangkan suasana kerja yang kurang baik ditimbulkan oleh organisasi yang tidak tersusun dengan baik pula.

## **2) Indikator Lingkungan Kerja**

Adapun menurut Sedarmayanti (2015) indikator - indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

### **a) Penerangan**

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

b) Suhu Udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

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

d) Penggunaan warna

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.

e) Bau-bauan

Ada bau-bauan ditempat kerja dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja dan bau-bauan yang terjadi terus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

f) Keamanan kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya.

g) Hubungan karyawan

Berinteraksi dengan baik antara atasan dan bawahan atau sesama rekan kerja akan dapat menciptakan lingkungan yang dapat memotivasi karyawan dalam bekerja dan memberikan kepuasan serta keefektifan kerja.

Berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya terkait indikator lingkungan kerja karyawan dalam suatu perusahaan, indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah indikator lingkungan kerja menurut menurut Sedarmayanti (2012:46) ada 7 indikator lingkungan kerja, yaitu penerangan, suhu udara, suara bising, penggunaan warna, bau-bauan, keamanan kerja dan hubungan karyawan.

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **1) Pengertian Kinerja Karyawan**

Kinerja menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang dilihat, atau kemampuan kerja. Jadi, kinerja memang sangat diperlukan perusahaan guna mencapai tujuan yang diinginkan dengan SDM yang berkualitas. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Pada dasarnya manajemen kinerja adalah suatu proses yang dilaksanakan secara sinergi antara manajer, individu, dan

kelompok terhadap suatu pekerjaan di organisasi. Proses ini lebih mengacu pada prinsip manajemen berdasarkan sasaran daripada manajemen berdasarkan perintah.

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* yang artinya hasil kerja atau prestasi kerja. Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen.(Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan.(Abdurrahman, 2019). Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan. Kinerja merupakan gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seorang karyawan, kemampuan dan minat atas penjelasan delegasi tugas, serta peran dan tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi ketiga faktor di atas, semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan. Handoko (2014) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan uraian di atas disimpulkan bahwa yang dimaksud kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan berdasarkan standar penilaian tertentu yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu diketahui karena perusahaan akan memperoleh informasi sejauhmana kualitas dan kuantitas *output* kerja yang dihasilkan karyawan. Sejalan dengan hal tersebut setiap perusahaan berkepentingan untuk melakukan penilaian terhadap kinerja karyawan.

## 2) Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Handayani (2013 : 11) adalah sebagai berikut :

a) Kualitas pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c) Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

## **2.2 Hubungan Antar Variabel**

### **2.2.1. Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Sinamo (2011) menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada kinerja karyawan. Menurut Mathis dan Jackson (2006) etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta cara mengekspresikan, memandang, meyakini, dan memberikan makna pada sesuatu, yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal terhadap kinerja karyawan. Bawelle dan Sepang (2016) menyatakan bahwa etos kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

### **2.2.2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan**

Budaya organisasi yang kuat akan memiliki dampak yang lebih besar terhadap kinerja Robbin dan judge (2015:379) budaya organisasi secara sederhana merupakan cara bagaimana orang-orang bekerja dan berinteraksi dalam melaksanakan tugas baik akan memiliki pengaruh penting terhadap meningkatnya kinerja karyawan. Begitupun sebaliknya jika budaya organisasi lemah tentu akan mengakibatkan kinerja karyawan akan rendah didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh Prihono (2016), dan Darto (2015) disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

### **2.2.3. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Menurut Mangkunegara (2014 : 68) lingkungan kerja mempunyai hubungan erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan

harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah. Dengan menciptakan lingkungan kerja yang baik, akan mengakibatkan naiknya produktivitas kerja karyawan didalam suatu perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja secara optimal.

Keadaan lingkungan kerja yang baik memberikan kenyamanan kepada manusia yang bekerja didalamnya, sehingga mereka merasa bersemangat, bergairah dan memperoleh kepuasan dalam bekerja. Semangat, gairah dan kepuasan kerja diyakini merupakan cikal bakal dari peningkatan produktivitas. Oleh karena itu penentuan dan penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Sebaliknya apabila lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang berbentuk antara sesama pegawai, hubungan kerja antar bawahan dengan atasan serta lingkungan kerja fisik tempat pegawai bekerja.

### **2.3 Penelitian Terdahulu**

- 1) Penelitian oleh Lisa Aqsariyanti, Herman Sjahrudin, dan Nurlaely Razak (2019) dengan judul Pengaruh Etos Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hipotesis pertama ditolak karena tidak terdapat pengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berarti etos kerja tidak memberikan kontribusi yang nyata terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis kedua diterima karena menunjukkan hasil uji hipotesis positif signifikan. Berarti iklim organisasi memberikan kontribusi nyata terhadap kinerja karyawan. Hipotesis ketiga diterima karena iklim organisasi merupakan variabel dominan. Berarti iklim organisasi lebih besar kontribusinya daripada etos kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 2) Penelitian oleh Nikita Maria Usuh, Bernhard Tewal, dan Regina Saerang (2020) dengan judul Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Tasik Ria Resort secara parsial dan secara simultan. Metode analisis dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda. Populasi penelitian ini adalah 41 karyawan permanen Tasik Ria Resort. Sampel penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh, dimana seluruh karyawan yang ada menjadi responden penelitian. Pengumpulan data menggunakan interview, observasi dan kuesioner. Pengukuran variabel penelitian menggunakan Skala Likert. Metode analisis data menggunakan teknik statistic uji validitas dan uji reliabilitas untuk kuesioner, analisis regresi berganda dengan uji asumsi klasik untuk kelayakan model; uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa:(1) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort; dan (2) Etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Tasik Ria Resort. Pihak manajemen dan para karyawan dari Tasik Ria Resort harus mempertahankan dan meningkatkan etos kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi organisasi di resort ini sehingga kinerja

karyawan tetap baik dan harus memperhatikan faktor-faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 3) Penelitian Megawati ,dan Ampauleng (2021) dengan judul Pengaruh dari Etos Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pegadaian Cabang Pembantu Sungguminasa dengan jumlah populasi sebanyak 32 orang. Penentuan sampel dalam studi ini menggunakan metode sensus atau menggunakan sluruh populasi mejadi sampel. Data dalam penelitian yang berhasil dikumpulkan akan dianalisis menggunakan metode regresi berganda dengan beberapa tahapan analisis seperti uji validitas, reliabilitas, uji liniearitas, uji normalitas. hipotesis yang diajukan dalam studi ini akan dibuktikan dengan melihat hasil uji koefisien determinasi, uji simultan (ujif) dan uji parsial (uji-t). Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa variabel etos kerja dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Cabang Pembantu Sungguminasa. Penelitian ini menyarankan agar karyawan mampu lebih mengupayakan bagaimana pimpinan atau atasan dapat penerapan pemberian semangat agar etos kerja karyawan meningkat dan lingkungan kerja yang baik yang lebih sesuai dengan kondisi yang ada sehingga mampu meningkatkan produktivitas dan kinerja. Bagi para karyawan hendaknya senantiasa meningkatkan produktivitas untuk pencapaian yang hendak dicapai untuk kepentingan perusahaan dan masyarakat pada umumnya sebagai pelayan masyarakat. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 4) Penelitian oleh Barsah dan Ridwan (2020) yang berjudul Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pacific Indah Pratama Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan membuktikan kesesuaian teori dengan fakta, pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Pendekatan metode kuantitatif dengan bentuk asosiatif (kausal) digunakan dalam penelitian ini. Sampel berdasarkan populasi yang ada adalah 103 responden. Seluruh populasi diambil sampelnya dengan teknik pengambilan sampel non probabilistik yaitu sampel jenuh. Teknik analisis data yang menggunakan statistik inferensial (parametrik) dengan uji kelayakan data meliputi uji validitas dan reliabilitas, uji prasyarat atau asumsi regresi yaitu normalitas residual, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan uji F, uji t, analisis korelasi, analisis koefisien determinasi dan persamaan regresi berganda. Hasil berdasarkan rangkaian tes dapat disimpulkan. Variabel prediksi hasil uji F (simultan) (etos kerja dan disiplin kerja) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) nilai  $F_{hitung} > F_{tabel}$  ( $34,855 > 3,09$ ). Hasil pengujian pentingnya etos kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $5,212 > 1,98$ ). Demikian pula disiplin kerja terhadap kinerja pegawai berpengaruh positif dan signifikan, dengan nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $4,997 > 1,998$ ). Besarnya korelasi variabel prediktor yaitu etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai diperoleh angka sebesar 0,641 yang berarti korelasi yang kuat (0,600-0,799). Persentase koefisien determinasi variabel prediktif (etos kerja dan disiplin kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah sebesar 39,9%, dimana

60,1% merupakan faktor lain yang tidak teridentifikasi. Sedangkan persamaan regresi diperoleh  $Y = 0,799 + 0,428 + 0,432$ . Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 5) Penelitian oleh Hasing dan Sulkarnain (2019) yang berjudul pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya kerja, kompensasi dan etos kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Telkom Makassar. Data dalam penelitian ini diperoleh dari masing-masing karyawan di PT. Telkom Makassar yang bersedia menjadi responden. Penelitian ini menggunakan data primer dengan cara melakukan penelitian langsung di lapangan dengan memberikan kuesioner/lembar pertanyaan kepada 57 responden. Metode analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.
- 6) Penelitian oleh Panggabean, Soekapdjo, dan Tribhudi (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung, melalui sikap kerja yang terdiri dari kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan niat pindah kerja, di mana komitmen organisasi terdiri dari komitmen afektif dan komitmen berlanjut. Sampel dengan menggunakan convenience sampling, sebanyak 106 sampel, yang berasal dari karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta, dan

pengolahannya menggunakan Structural Equation modelling (SEM). Adapun hasil adalah budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut, kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, namun tidak berpengaruh terhadap komitmen afektif dan kinerja karyawan. Komitmen afektif berpengaruh negatif dan signifikan terhadap niat pindah kerja, tetapi komitmen berlanjut berpengaruh positif dan signifikan terhadap niat pindah kerja. Komitmen afektif dan berlanjut tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Niat pindah kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 7) Penelitian oleh Sulistiawan, Riadi, Maria (2018) dengan judul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Sebulu II. Penelitian ini bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi dan lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja sementara variabel terikat adalah kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Sebulu II yang terdiri dari 52 responden. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

8) Penelitian oleh Piantara, Hersona, Martini, Suyaman (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Mitra Dinas Koperasi Dan UKM Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh temuan kondisi faktual budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja para mitra. Penelitian ini dilakukan terhadap Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi seluruh Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun 2019 berjumlah 207 orang dan sampel penelitian berjumlah 136 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah dan nilainya positif, korelasi antara motivasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan sangat rendah dan nilainya positif dan korelasi antara budaya organisasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dan nilainya positif. Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun 2019 dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 39,63% sedangkan sisanya sebesar 60,37% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar yaitu budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 20,42%, diikuti lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 13,14% dan motivasi terhadap kinerja sebesar 6,08%. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

9) Penelitian oleh Nurbari (2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan Kota Bandung (studi pada sub bagian kepegawaian dan umum). Tujuan dari penelitian yang dilakukan adalah untuk mengetahui gambaran budaya organisasi, etos kerja dan tingkat kinerja pegawai, Selanjutnya mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung (studi pada sub bagian kepegawaian dan umum). Penelitian ini menggunakan pendekatan teori perilaku organisasi dalam perspektif psikologis yang menghubungkan antara tiga variabel, yaitu Variabel Budaya Organisasi sebagai variabel X1 dengan indikator; *Involment* (Keterlibatan), *Consistensy* (Konsisten), *Adaptability* (Adaptasi), *Mission* (Misi) dan Variabel Etos Kerja sebagai variabel X2 dengan indikator; Kerja adalah rahmat, amanah, panggilan, aktualisasi, ibadah, seni, kehormatan dan pelayanan . Selanjutnya untuk Kinerja Pegawai sebagai variabel Y dengan indikator; *Quantity of Work*, *Quality of Work*, *Job Knowledge*, *Job Knowledge*, *Cooperation*, *Dependability*, *Initiative* dan *Personal Qualities* Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survey, teknik pengumpulan data yaitu penyebaran angket menggunakan skala pengukuran likert, dengan ukuran sampel 49 orang karyawan Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Teknis analisis data dalam penelitian ini adalah uji regresi linier sederhana dan ganda. Berdasarkan hasil penelitian, diperoleh informasi bahwa budaya organisasi berada pada kategori lemah dan indikator terendah adalah *consistensy* etos kerja berada pada kategori sedang dan indikator terendah adalah kerja adalah aktualisasi, sedangkan kinerja pegawai berada pada kategori tinggi dan indikator terendah

adalah *quality of work* . Uji hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Dinas Pendidikan Kota Bandung. Nilai koefisien yang diperoleh menunjukkan bahwa korelasi yang cukup antara budaya organisasi, etos kerja dan kinerja pegawai. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

10) Penelitian oleh Manampiring, Kojo, dan Soegoto (2019) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nila Budaya Sulawesi Utara. Penelitian ini dilatar belakangi berdasarkan budaya organisasi suatu perusahaan dan perilaku kerja yang diyakini sebagai sumber kekuatan baru dalam meningkatkan kinerja karyawan. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan mendapatkan kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan perilaku kerja terhadap kinerja karyawan di Balai Pelestarian Nila Budaya Sulawesi Utara. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif dengan jumlah sampel sebanyak 34 orang, sedangkan teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian adalah sampling jenuh. Pada penelitian ini variabel bebas terdiri dari budaya organisasi dan perilaku kerja sedangkan variabel terikat adalah kinerja karyawan. Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Sedangkan metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t dan uji f. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan perilaku kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan perilaku kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Balai Pelestarian Nilai Budaya perlu mempertahankan kinerja yang ada bahkan lebih ditingkatkan lagi perilaku kerja yang baik berdasarkan budaya organisasi yang sudah ditetapkan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

11) Penelitian oleh Akwani (2021) yang berjudul pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh etos kerja, lingkungan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan data primer yang didukung oleh data dari responden (kuisisioner). Teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu sampling jenuh dengan jumlah sampel 50 responden pegawai yang bekerja di PT. Saba Indomedika Surabaya. Variabel bebasnya terdiri dari etos kerja, lingkungan kerja, dan komitmen organisasi, sedangkan variabel terikatnya yaitu kinerja pegawai. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS versi 23. Berdasarkan pengujian menggunakan analisis uji t, hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya, sedangkan variabel komitmen organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai PT. Saba Indomedika Surabaya. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 12) Penelitian oleh Wibowo, Sugandha, Tholok (2020) yang berjudul pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Mutiara Nusantara Globalindo. Tujuan dari makalah ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja di PT Mutiara Nusantara Globalindo. Di dalam penelitian, penelitian dilakukan terhadap 100 responden PT Mutiara Nusantara Karyawan Globalindo, melalui kuesioner. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dan kualitatif. Berdasarkan jawaban kuesioner, mentah data yang telah diperoleh kemudian diolah dengan menggunakan SPSS versi 25 sehingga menjadi data yang berguna untuk penelitian ini. Variabel budaya organisasi (X1) dan pekerjaan lingkungan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan ( $t$  hitung organisasi budaya  $12,592 > T$  tabel  $1,984$  dan  $0,000 < 0,05$ ) dan (nilai  $t$  hitung  $2,820$  kerja lingkungan  $> t$  tabel  $1,084$  dan  $0,006 < 0,05$ ) terhadap kinerja PT Mutiara Nusantara Globalindo sedangkan variabel budaya organisasi (X1) dan kinerja lingkungan secara bersama-sama memiliki pengaruh positif dan signifikan  $F$  hitung sebesar  $260,865$  dengan nilai signifikansi  $0,000$  sehingga nilai  $F$  hitung  $> F$  tabel atau  $260,865 > 2,46$  atau tingkat signifikansi ( $sig$ )  $0,000 < 0,05$ , terhadap kinerja PT Mutiara Nusantara Globalindo dan Nilai  $R^2$  yang disesuaikan menunjukkan organisasi tersebut budaya dan lingkungan kerja memberikan kontribusi sebesar  $84\%$  terhadap kinerja PT Mutiara Nusantara Globalindo sedangkan  $16\%$  dijelaskan oleh alasan lain. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.
- 13) Penelitian oleh Alan dan Khuzaimah (2022) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT. Grahaindo

Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja fisik, budaya organisasi dan komunikasi terhadap kinerja karyawan PT.Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan. Metode analisis dalam penelitian ini dengan analisis deskriptif dan analisis inferensial. Analisis data beberapa pengujian yaitu uji instrument, uji asumsi klasik, uji kelayakan model, analisis liner berganda dan pengujian hipotesis t, subjek penelitian ini adalah karyawan PT.Grahaindo Kreasi Abadi (Country Wood) Tangerang Selatan dengan total 100 karyawan dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner. Hasil analisis regresi dalam penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja, yang diperlihatkan pada tabel coefficient dalam model persamaan regresi. Hasil uji kelayakan model yang diperlihatkan dengan nilai signifikan yang diperlihatkan pada tabel ANOVA yang mengartikan model pada penelitian ini layak digunakan berdasarkan nilai signifikan yang diperoleh. Hasil kesimpulan hipotesis dengan uji t diperoleh nilai signifikan pada variabel lingkungan kerja fisik variabel budaya organisasi dan pada variabel komunikasi. Maka dapat disimpulkan ketiga variabel independent tersebut mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependent. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 14) Penelitian oleh Hamonangan, Marzuki, Surbakti (2021) dengan judul pengaruh lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi terhadap pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemi COVID-19. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, beban

kerja, dan budaya organisasi terhadap pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemic COVID-19. Penelitian ini menggunakan ukuran sampel sebanyak 35 orang responden yang merupakan keseluruhan dari pegawai BNN Jakarta Timur. Teknik analisa dalam penelitian ini adalah menggunakan Uji Koefisien Determinasi, Uji T (parsial), dan Uji F (Simultan) dengan menggunakan software SmartPLS 3.0. Hasil pengujian diperoleh hasil (1) lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, (2) beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, (3) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur, dan (4) lingkungan kerja, beban kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap kinerja pegawai BNN Jakarta Timur selama pandemi COVID-19. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

- 15) Penelitian oleh Sihaloho dan Siregar (2020) yang berjudul pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory 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. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian yaitu pada tempat penelitian dan penambahan variabel bebas.

