

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan. Umumnya pimpinan perusahaan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Perusahaan menyadari bahwa Sumber daya manusia (SDM) merupakan modal dasar dalam proses pembangunan perusahaan bahkan nasional, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

Adapun aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia ini terdiri dari: perencanaan sumber daya manusia, pengadaan, pengarahan, pengembangan, pemeliharaan, dan pemberhentian. Hal ini ditujukan agar perusahaan dapat mengelola sumber daya manusia yang baik secara efektif dan efisien.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018) Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain faktor individu seperti kemampuan, motivasi, dan sikap mental. Faktor lingkungan organisasi seperti *job* analisis yang jelas komunikasi yang efektif hubungan kerja yang harmonis (Mangkunegara, 2018). Faktor-faktor

yang diduga mempengaruhi kinerja pegawai dalam penelitian ini adalah budaya organisasi dan lingkungan kerja.

Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali merupakan salah satu organisasi yang berdiri dan bergerak dalam meningkatkan pelayanan administrasi dan informasi pelaksanaan pembangunan dalam rangka tertib pengelolaan dan pelaksanaan anggaran. Fungsi dari adanya Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali yaitu meningkatkan Bali yang berbudaya, metaksu, dinamis, maju, modern, mewujudkan pemerintahan yang baik (*Good Governance*) dan pelayanan publik yang dapat diakses dengan mudah oleh masyarakat. Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali belum tercapai secara maksimal dapat diketahui dari pra survei. Menurut Armeswari (2019) terdapat lima indikator kinerja pegawai yaitu kualitas, kuantitas, ketanggapan, kepedulian dan kerja sama. Hasil pra survei variabel kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali sebagai berikut.

Tabel 1.1
Hasil Pra Survei Variabel Kinerja Pegawai
Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali

Indikator	Respon (orang)		Jumlah (orang)
	Baik	Kurang Baik	
Kualitas	3	7	10
Kuantitas	4	6	10
Ketanggapan	5	5	10
Kepedulian	4	6	10
Kerjasama	4	6	10

Sumber: Data diolah, 2022

Tabel 1.1 di atas menunjukkan beberapa indikator kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali yang masih kurang baik yaitu kualitas sebanyak 7 pegawai yang menilai kurang baik, pada kuantitas,

kepedulian dan kerja masing-masing sebanyak 6 pegawai menilai kurang baik. Berdasarkan hasil pra survei tersebut, sehingga teridentifikasi masalah kinerja di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah kualitas.

Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali, belum tercapai secara maksimal diduga karena terkait dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik yang belum optimal. Menurut Mas'ud (2018) budaya organisasi adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Pendapat Robbins (2018) menegaskan budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain.

Kinerja Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali belum tercapai secara maksimal diduga karena budaya organisasi belum mendukung. Menurut Robbins (2016) terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu inovasi, perhatian pada hal yang mendetail, orientasi pada hasil. Selanjutnya dilakukan pra survei terhadap 10 pegawai terhadap variabel budaya organisasi yang dianggap mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1.2
Hasil Pra Survei Variabel Budaya Organisasi
Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali

Indikator	Respon (orang)		Jumlah (orang)
	Baik	Kurang Baik	
Inovasi	3	7	10
Perhatian pada hal yang mendetail	4	6	10
Orientasi pada hasil	6	4	10

Sumber: Data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pra survei diketahui pegawai merespon kurang baik sebanyak 7 orang pada indikator inovasi. Sebanyak 7 pegawai merespon kurang baik tentang indikator perhatian pada hal yang mendetail, sebanyak 6 orang yang merespon baik tentang indikator orientasi pada hasil. Berdasarkan hasil wawancara singkat tersebut, sehingga teridentifikasi masalah budaya organisasi di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah inovasi.

Penelitian sebelumnya oleh Arianty (2018) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil serupa ditunjukkan oleh Yudhi (2019), Amah (2018). Hal ini menandakan bahwa budaya organisasi yang tinggi dapat memberikan kinerja yang tinggi pada karyawan. Hasil berbeda ditunjukkan oleh Rudi (2016) menyebutkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BPS Provinsi Bengkulu.

Selain faktor budaya organisasi, faktor lain yang berpengaruh dalam kinerja adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar dimana pegawai melakukan pekerjaan sehari-harinya. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Menurut Nabawi

(2020) lingkungan kerja yaitu segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja, yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerjaan dan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya, seperti pelayanan karyawan, kondisi kerja, dan hubungan karyawan di dalam perusahaan yang bersangkutan. Menurut Rahyuda (2017) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu: penerangan cahaya, sirkulasi udara, kebisingan dan ruang gerak.

Tabel 1.3
Hasil Pra Survei Variabel Lingkungan Kerja Fisik Pada Biro Umum
Sekretariat Daerah Provinsi Bali

Indikator	Respon (orang)		Jumlah (orang)
	Baik	Kurang Baik	
Penerangan	7	3	10
Sirkulasi udara	4	6	10
Kebisingan suara	4	6	10
Ruang gerak	2	8	10

Sumber: data diolah, 2022

Berdasarkan hasil pra survei tentang lingkungan kerja fisik, diketahui penerangan ruang kerja diresponen cukup baik oleh 7 orang, sirkulasi udara direspon kurang baik oleh 6 orang, kebisingan suara direspon kurang baik oleh 6 orang, ruang gerak direspon kurang baik oleh 8 orang. Berdasarkan hasil pra survei terkait dengan lingkungan kerja fisik maka dapat diidentifikasi masalah lingkungan kerja fisik di Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali adalah ruang gerak yang kurang leluasa.

Penelitian sebelumnya mengenai pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja dilakukan oleh Mamesah (2019) menyebutkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil serupa

diperoleh oleh Daniel (2018). Namun hasil berbeda ditunjukkan oleh Bayu (2017) dengan hasil penelitian lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. BNI Lifeinsurance.

Berdasarkan fenomena dan *research gap* diatas, maka tertarik untuk dilakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali di Denpasar)”**.

1.2 Pokok Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka pokok permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali?
- 2) Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dilaksanakan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali.
- 2) Untuk lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali.

1.4 Kegunaan Penelitian

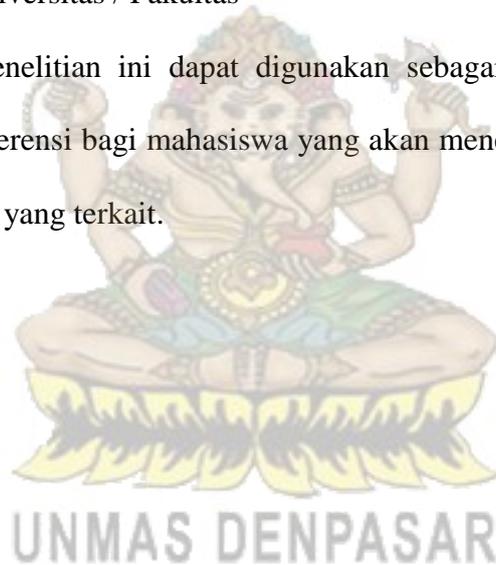
- 1) Bagi mahasiswa penelitian ini merupakan kesempatan baik untuk menerapkan teori-teori yang didapat dibangku kuliah ke dalam suatu

permasalahan nyata yang terjadi diperusahaan, disamping itu untuk memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar sarjana pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati di Denpasar.

2) Bagi Biro Umum Sekretariat Daerah Provinsi Bali hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi organisasi dalam menetapkan kebijakan dalam bidang manajemen sumber daya manusia khususnya pemberian motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan kinerja pegawai.

3) Bagi Universitas / Fakultas

Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai tambahan kepustakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2017), *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.

2.1.2 Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi. (Namawi, 2018) kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi untuk mengikatkannya, salah satu diantaranya adalah penilaiannya kinerja (Handoko, 2019).

Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan Tohardi (2018).

Dari pengertian para ahli tersebut, dapat dikatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja karyawan berupa perilaku nyata untuk mencapai organisasi tersebut.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Anershwari (2019) adalah sebagai berikut :

a) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi Antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

2) Cara Meningkatkan Kinerja Pegawai

Menurut Gomes (2018) hal-hal khusus yang dapat dilakukan dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan atau pegawai adalah sebagai berikut :

- a) Libatkan para wakil dari fungsi-fungsi utama organisasi perusahaan dalam perumusan kebijakan penilaian kinerja karyawan. Hal ini memungkinkan atas transparansi dan demokratisasi dalam perumusan kebijakan perusahaan terpenuhi.
- b) Berikan pelatihan yang terperinci dan intensif tentang bagaimana sistem dan prosedur penilaian kinerja karyawan.
- c) Libatkan para karyawan dalam menetapkan target-target hasil kerjanya.
- d) Fasilitasi para karyawan dengan peralatan, metode dan dana kerja yang sesuai dengan upaya-upaya pencapaian target-target hasil kerja. Berikan pula bimbingan yang sesama dan teratur kepada setiap bawahan agar mampu memenuhi dan teratur kepada setiap bawahan agar mampu memenuhi dan melebihi target-target hasil kerjanya.
- e) Agar tercapainya hasil penelitian yang lebih optimal objektif, berpijaklah senantiasa hanya pada data perilaku kerja karyawan dan abaikan segenap opini atau pendapat yang tak teruji lainnya mengenai seseorang dalam penilaian kinerja karyawan.

3) Indikator kinerja karyawan

Dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam

menilai kinerja dimensi atau ukuran kinerja pegawai sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak (Arneswari, 2019). Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja dimensi atau ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi para pihak (Arneswari, 2019) secara umum, indikator pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi 5 jenis, diantaranya yaitu:

a) Kualitas

Setiap orang maupun perusahaan dalam melakukan kegiatan selalu berusaha untuk menentukan kualitas pekerjaannya yang baik, karena dengan kualitas pekerjaan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja para karyawannya

b) Kuantitas

Perbandingan merupakan hal yang sangat penting dalam menciptakan perusahaan yang sehat dan kuat. Bila para karyawan mampu bekerja untuk kuantitas yang maksimal dan prima, maka perusahaan akan menjadi semakin efektif dalam operasionalnya.

c) Ketanggapan

Ketanggapan dalam suatu perusahaan untuk melayani konsumen atau tamu sangat diperlukan, sah-sah saja jika pihak manajemen perusahaan menekankan ke masing-masing karyawannya agar selalu tanggap dan tepat waktu dalam melayani tamu, karena ketanggapan yang baik di setiap karyawan akan berdampak positif untuk kelangsungan perusahaan tersebut.

d) Kepedulian

Memiliki hubungan baik dengan rekan kerja adalah sesuatu yang menguntungkan dan sangat membantu untuk mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman, memiliki rekan kerja yang baik disekeliling anda adalah pertanda jika anda sudah cukup sukses untuk membangun hubungan kerja dengan mereka, dampak ini cukup positif untuk keselangsungan kinerja karyawan di perusahaan.

e) Kerja Sama

Kerja sama tim sangatlah diperlukan dalam dunia kerja karena tidak ada orang yang dapat bekerja sendiri , terutama dalam sebuah perusahaan tentu organisasi di sebuah perusahaan memerlukan berbagai cara membangun kerja sama tim yang efektif agar tujuan dari tim anda berhasil dan perusahaan akan mencapai kesuksesan

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kerja kognitif yang memuat sikap-sikap, nilai-nilai, norma-norma dan pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota-anggota organisasi (Hasibuan, 2018). Budaya organisasi berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, artinya budaya berakar pada sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah dimanipulasi secara langsung (Manulang, 2019).

Mas'ud (2018) menyebutkan budaya organisasional adalah sistem makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan.

Lebih lanjut Robins (2018) mengatakan perubahan budaya dapat dilakukan dengan : menjadikan perilaku manajemen sebagai model, menciptakan sejarah baru, simbol dan kebiasaan serta keyakinan sesuai dengan budaya yang diinginkan, menyeleksi, mempromosikan dan mendukung pegawai, menentukan kembali proses sosialisasi untuk nilai-nilai yang baru, mengubah sistem penghargaan dengan nilai-nilai baru, menggantikan norma yang tidak tertulis dengan aturan formal atau tertulis, mengacak sub. budaya melalui rotasi jabatan, dan meningkatkan kerja sama kelompok.

Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektifitas kinerja organisasi atau instansi karena menimbulkan antara lain :

- 1) Nilai-nilai kunci yang saling menjalin, tersosialisasikan, menginternalisasi, menjiwai para anggota, dan merupakan kekuatan yang tidak tampak;
- 2) Perilaku pegawai secara tak disadari terkendali dan terkoordinasi oleh kekuatan yang informal atau tidak tampak;
- 3) Para anggota merasa komit dan loyal pada organisasi;
- 4) Adanya musyawarah dan kebersamaan dalam hal-hal yang berarti sebagai bentuk partisipasi, pengakuan dan penghormatan kepada pegawai;
- 5) Semua kegiatan berorientasi kepada misi atau tujuan organisasi;
- 6) Para pegawai merasa senang, karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya;
- 7) Adanya koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang menstabilkan kegiatan-kegiatan organisasi;

- 8) Berpengaruh kuat terhadap organisasi dalam tiga aspek: pengarahan perilaku dan kinerja organisasi, penyebarannya pada para anggota organisasi, dan kekuatannya yaitu menekan para anggota untuk melaksanakan nilai-nilai budaya;
- 9) Budaya berpengaruh terhadap perilaku individual maupun kelompok.

Soehardi Sigit (2016) mengungkapkan dan menerangkan bahwa budaya organisasi dikatakan kuat, jika nilai-nilai budaya itu disadari, dipahami dan diikuti, serta dilaksanakan oleh sebagian besar para anggota organisasi. Adapun tanda-tanda bahwa suatu budaya itu kuat adalah sebagai berikut :

- 1) Nilai-nilai budaya saling menjalin, tersosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota;
- 2) Perilaku anggota (pegawai) terkendalikan dan terkoordinasikan oleh kekuatan yang tak tampak (*invisible*) atau informal;
- 3) Para anggota (pegawai) merasa *committed* dan loyal pada organisasi;
- 4) Ada partisipasi para pegawai pada organisasi;
- 5) Semua kegiatan berorientasi pada misi dan tujuan;
- 6) Ada '*shared meaning*' atau kebersamaan mengenai sesuatu yang dipandang berarti bagi para pegawai;
- 7) Para anggota pegawai tahu apa yang harus dilakukan dan yang tidak boleh dilakukan;
- 8) Ada perasaan *rewarding* pada anggota (pegawai), karena diakui dan dihargai martabat dan kontribusinya;
- 9) Budaya yang berlaku sesuai dengan strategi dan menopang tujuan organisasi.

1) Fungsi Budaya Organisasi

Sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, budaya organisasi memiliki manfaat dan fungsi yang berguna bagi organisasi. Dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi.

Fungsi budaya organisasi menurut Robbins (2018) adalah sebagai berikut :

- a) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain;
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi;
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang;
- d) Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh pegawainya;
- e) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Sedangkan menurut Manullang (2019) budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi antara lain :

- a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan;
- b) Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat, karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi;

- c) Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi, artinya perusahaan memiliki identitas sebagai organisasi yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan;
- d) Budaya organisasi berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi;
- e) Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut;
- f) Budaya organisasi merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya;
- g) Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Keberhasilan pemimpin disebabkan karena ia memiliki visi dan misi yang kuat;
- h) Salah satu fungsi budaya organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholder nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak pihak lain yang berhubungan dengan organisasi.

2) Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisai merupakan sesuatu hal yang sangat kompleks. Untuk itu, di dalam pengukuran budaya instansi atau organisasi diperlukan indikator yang merupakan karakteristik dasar budaya organisasi sebagai wujud nyata keberadaanya. Berikut adalah indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins (2018).

- a) Inovasi yaitu kadar seberapa jauh pegawai didorong untuk inovatif;
- b) Perhatian ke hal yang rinci atau detail, yaitu kadar seberapa jauh pegawai diharapkan mampu menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian yang rinci/detail;
- c) Orientasi pada hasil, yaitu kadar seberapa jauh pimpinan berfokus pada hasil atau output dan bukannya pada cara mencapai hasil itu.

2.1.4 Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja secara optimal. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan tanggung jawab kepada organisasi. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

Menurut Hanafi (2019) lingkungan kerja adalah keseluruhan dari faktor intern dan ekstern yang mempengaruhi karyawan di dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya sehari-hari. Menurut Hermawan (2019) lingkungan kerja merupakan segenap keadaan fisik dan non fisik yang berhubungan dengan lingkungan tempat kerja seperti penerangan, kebersihan, ruang gerak, penggunaan warna, suhu udara dalam ruang kerja dan keadaan kerja yang berpengaruh terhadap pekerjaan pada saat melakukan tugas yang dibebankan. Menurut Nabawai (2020) lingkungan kerja fisik merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2019), “lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Menurut Prabowo (2018) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

Berdasarkan definisi tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berupa kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugasnya.

1) Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

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

b) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2) Faktor-faktor Lingkungan Kerja Fisik

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik menurut Robbins (2018) antara lain :

a) Warna

Pemilihan warna dalam ruang kerja perusahaan mempengaruhi kondisi kerja para karyawan. Selain warna mempunyai efek dari segi psikologis, pemilihan warna juga akan mempunyai hubungan yang erat dengan sistem penataan penerangan dalam ruang kerja, terutama untuk sistem penerangan yang mempergunakan dinding atau atap sebagai pembaur/pemantul sinar.

b) Penerangan

Penerangan dari ruang kerja merupakan faktor penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dengan penerangan yang baik para karyawan akan bekerja lebih baik, lebih teliti sehingga hasil kerja karyawan tersebut mempunyai kualitas yang lebih baik.

c) Suara (Kebisingan)

Dalam pekerjaan sering sekali menggunakan alat-alat kerja yang sistem operasinya menimbulkan suara bising. Misalnya suara mesin pabrik, suara diesel, suara alat ketik dan lain sebagainya. Secara langsung suara bising akan berpengaruh buruk terhadap fisik karyawan, dan secara

tidak langsung akan menurunkan prestasi kerja karyawan. Oleh karena itu penanggulangan suara bising juga diperlukan dalam perencanaan lingkungan kerja, dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

d) Musik

Penggunaan musik di kantor dimungkinkan namun tergantung dari kondisi kerja serta selera karyawan dalam kantor tersebut. Musik bisa menjadi sarana untuk meningkatkan motivasi, namun sebaliknya bisa juga mengganggu jika pemilihan jenis musik tidak tepat.

5) Udara (Ventilasi)

Udara yang baik atau bersih berpengaruh positif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, kesehatan, serta semangat kerja. Selain itu udara yang bersih dan segar dalam lingkungan kerja akan menimbulkan kesan yang baik bagi tamu.

6) Suhu

Suhu atau temperatur ruang kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kondisi kenyamanan kerja karyawan. Suhu ruang kerja yang terlalu panas akan menyebabkan karyawan merasa gerah, gelisah, cepat capai, mengantuk, akibatnya akan menurunkan gairah kerja serta meningkatkan tingkat kesalahan kerja. Sedangkan suhu yang terlalu dingin menyebabkan tidak nyaman dan menurunkan daya tangkap. Suhu pada ruang kerja mempunyai pengaruh yang tidak kecil dalam hubungannya dengan tingkat produktivitas perusahaan. Oleh karena itu dalam perencanaan lingkungan kerja, masalah suhu ruangan perlu direncanakan dengan baik.

7) Ruang Gerak

Padatnya tempat & ruang gerak yang sempit dapat mengurangi semangat kerja pegawai dalam melakukan aktivitasnya. Dengan demikian ruang gerak didalam melaksanakan pekerjaan perlu diperhatikan, sehingga pegawai dapat bekerja dengan baik.

8) Keamanan

Rasa aman sangat berpengaruh terhadap kepuasan dan kegairahan kerja pegawai. Yang dimaksud dengan keamanan yaitu keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja fisik. Jika di tempat kerja tidak aman maka pegawai tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta kepuasan kerja pegawai tersebut akan mengalami penurunan. Keamanan sebenarnya lebih luas dari semua itu sehingga konstruksi gedung tempat bekerja, konstruksi gedung yang sudah tua, tanpa adanya perbaikan sewaktu-waktu gedung itu bisa roboh dan bisa mengalami korban jiwa. Oleh karena itu hendaknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut dapat dirasakan oleh pegawai agar pegawai tersebut tidak merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya. Dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai akan merasa senang dan betah dalam bekerja.

9) Kebersihan

Kebersihan lingkungan dapat mempengaruhi kesehatan jiwa seseorang. Dengan adanya lingkungan yang bersih pegawai akan merasa senang sehingga kepuasan kerja pegawai akan meningkat. Kebersihan lingkungan, bukan hanya berarti kebersihan di tempat mereka bekerja,

tetapi lebih luas misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak dan dapat menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan. Bagi organisasi hendaknya ikut bersama-sama menjaga kebersihan karena hal itu merupakan tanggung jawab kita bersama. Masalah kebersihan juga tergantung dari konstruksi gedung yang sedemikian rupa sehingga dapat memudahkan dalam menjaga kebersihan.

3) Langkah-Langkah Menciptakan Lingkungan Kerja Yang Nyaman

Langkah-langkah menciptakan lingkungan kerja yang nyaman menurut (Sanjaya, 2018).

- 1) Tujuan yang hendak dicapai
 - a) Menciptakan ketenangan dan kenyamanan kerja
 - b) Meningkatkan produksi
 - c) Meningkatkan rasa solidaritas
 - d) Meningkatkan kesejahteraan
- 2) Usaha-usaha yang dapat dilakukan
 - a) Kebersihan dan keteraturan tempat kerja
 - b) Penggunaan suara music
 - c) Cahaya yang diatur intensitasnya dan penyebarannya
 - d) Tata warna dan tata letak yang harmonis
 - e) Suhu ruangan yang nyaman
 - f) Kondisi mesin dan alat produksi yang disesuaikan dengan pekerjaannya
 - g) Pengendalian bahan beracun
 - h) Waktu kerja dan waktu istirahat yang berbanding

- i) Penetralan limbah
 - j) Suasana kekeluargaan yang indah
- 3) Penegasan syarat-syarat K-3 : UU No.1/ 1970
- a) Mencegah dan mengurangi kecelakaan kerja
 - b) Memberi pertolongan kepada pekerja yang mengalami kecelakaan
 - c) Memberi kesempatan atau jalan penyelamatan diri pada waktu kebakaran atau kejadian-kejadian yang lainnya
 - d) Memelihara kebersihan, kesehatan, dan ketertiban
 - e) Memperoleh keserasian, antara tenaga kerja dengan alat kerja, dan lingkungan cara dan proses kerja
 - f) Mengusahakan dan menyempurnakan pengamanan pada pekerja yang bahaya kecelakaannya bertambah tinggi, dan lain-lain
 - g) Pengurus atau pimpinan perusahaan diwajibkan menunjukan dan menjelaskan pada tiap tenaga kerja yang baru tentang :
 - (1) Kondisi-kondisi dan bahaya-bahaya yang dapat timbul dalam tempat kerja
 - (2) Semua pengaman dan alat pelindung diri yang harus digunakan dalam tempat kerja
 - (3) Alat pelindung diri bagi pekerja yang bersangkutan
 - (4) Cara-cara dan sikap yang aman dalam melaksanakan pekerjaan

4) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Rahyuda (2017) indikator yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja fisik, yaitu :

- a) Penerangan Cahaya
- b) Sirkulasi Udara
- c) Kebisingan Suara
- d) Ruang Gerak

2.2 Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi ataupun perusahaan. Menurut Sutrisno (2018) menyatakan bahwa: Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak tampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kinerja. Sopiah (2018) mengemukakan bahwa: Kinerja atau prestasi kerja individu sangat dipengaruhi oleh budaya nasional yang menjadi inspirasi lahirnya budaya organisasi. Jika perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik maka kepuasan kerja akan menjadi tinggi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi tidak sehat maka hal itu akan memicu penurunan kinerja individu anggota organisasi yang pada gilirannya akan berpengaruh terhadap kinerja organisasi.

2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Mamesah (2019) kinerja karyawan ditentukan oleh tingkat yang lebih pada lingkungan di mana mereka bekerja. Lingkungan kerja melibatkan semua aspek yang bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Tujuan utamanya adalah untuk menghasilkan lingkungan yang menjamin kemudahan dalam bekerja dan menghilangkan semua penyebab frustrasi, kecemasan dan kekhawatiran. Jika lingkungan kerja menyenangkan, maka kelelahan, monoton dan kebosanan diminimalkan dan kinerja bisa maksimal.

2.3 Hasil Penelitian terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan dan akan menjadi pijakan dalam menentukan hipotesis adalah sebagai berikut:

Arianty (2018) berjudul pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pelindo hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kedua disusun oleh Daniel Tahun 2018, dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian produksi UD Pabrik Ada Plastik. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga disusun oleh Amah Tahun 2018, dengan judul “Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian keempat disusun oleh Hanafi Tahun 2019, dengan judul “Pengaruh motivasi, dan lingkungan kerja Terhadap kinerja Karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada PT.BNI Lifeinsurance. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kelima disusun oleh Mamesah Tahun 2019, dengan judul “Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, dan loyalitas kerja Terhadap kinerja Karyawan pada LPP RRI Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam Oleh Armeswari (2019) berjudul Pengaruh proses *recruitment*, seleksi, dan penempatan karyawan terhadap kinerja karyawan pada Pertiwi Resort Ubud. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. (2020). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Penelitian kedelapan Dunggio, S. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Publik: Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kesembilan Nabawi (2020) berjudul pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian kesepuluh Prabowo (2020) berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja memberikan efek positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

