

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era globalisasi saat ini, persaingan dalam meningkatkan sumber daya manusia memiliki peranan sangat penting bagi perusahaan. Semua kegiatan di perusahaan tidak dapat berfungsi secara optimal apabila tidak didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia. Menurut Sumadhinata (2018), Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling berharga dan paling penting yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena itu keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh unsur manusia. Adapun menurut Susan (2019), sumber daya manusia yaitu individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik istitusi maupun perusahaan dan sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu perusahaan atau organisasi harus digunakan secara efektif dan efisien agar tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik (Maulidiyah, 2021). Jadi sumber daya manusia sangat penting untuk kemajuan suatu perusahaan, jika tanpa sumber daya manusia sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan suatu perusahaan karyawan harus memiliki kinerja yang bagus.

Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Menurut Afandi (2018:83) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya

pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil yang maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku (Tarigan dan Viorentine, 2021). Kinerja karyawan diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan. Jadi kinerja karyawan sangat penting karena dapat dijadikan tolak ukur hasil pencapaian karyawan dalam perusahaan.

Menurut UU No.25 tahun 1992, koperasi adalah sebuah badan usaha yang beranggotakan sekumpulan orang yang kegiatannya berlandaskan prinsip koperasi sekaligus sebagai kegiatan gerakan ekonomi kerakyatan yang berasas kekeluargaan. Penelitian ini dilakukan di salah satu koperasi yang ada di Karangasem yaitu Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti merupakan salah satu jenis koperasi yang memiliki kegiatan menghimpun dana dari para anggotanya dan kemudian menyalurkan kembali dana tersebut kepada anggota atau masyarakat umum. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti didirikan pada tanggal 20 April 2004. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem dipimpin oleh bapak I Wayan Dirgantara Suija, S. Ag., M.M. Kantor pusat Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti beralamat di Br. Dinas Batumadeg, Desa Besakih, Kecamatan Rendang, Kabupaten Karangasem. Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti memiliki beberapa cabang yakni cabang pertama berada di Br. Petelung,

Temesi, Kabupaten Gianyar dan cabang pembantu berada di Br. Dinas Kapal, Desa Batubulan, Kecamatan Sukawati, Kabupaten Gianyar.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem ditemukan fenomena yaitu rendahnya kinerja karyawan yang dapat dilihat dari realisasi jumlah tabungan belum mencapai target jumlah tabungan . Berikut ini data target dan realisasi.

Table 1. 1
Target Jumlah Tabungan Pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti
Kabupaten Karangasem
Tahun 2022

No	Bulan	Target Jumlah Tabungan (Rp)	Realisasi Jumlah Tabungan (Rp)	Selisih Realisasi Dengan Target Jumlah Tabungan (Rp)	Persentase Realisasi (%)
1.	Januari	41.000.000	38.544.427	2.455.573	94,01
2.	Februari	43.000.000	39.052.415	3.947.585	90,82
3.	Maret	45.000.000	42.288.565	2.711.435	93,97
4.	April	47.000.000	43.548.251	3.451.749	92,66
5.	Mei	49.000.000	45.166.541	3.833.459	92,18
6.	Juni	51.000.000	46.522.643	4.477.357	91,22
7.	Juli	53.000.000	47.369.144	5.630.856	89,38
8.	Agustus	55.000.000	49.522.231	5.477.769	90,04
9.	September	56.000.000	48.687.233	7.312.767	86,94
10.	Oktober	57.000.000	48.673.643	8.326.357	85,39
11.	November	58.000.000	50.122.421	7.877.579	86,42
12.	Desember	59.000.000	46.043.533	12.956.467	78,04

Sumber : Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem

Tabel 1.1 diatas menunjukkan bahwa terdapat selisih antara target jumlah tabungan dan realisasi jumlah tabungan pada tahun 2022 yang mengalami penurunan dimana penurunan drastis terjadi pada bulan Desember 2022 yaitu target jumlah tabungan sebesar Rp59.000.000 hanya dapat terealisasi sebesar Rp46.043.533 sehingga selisih antara realisasi tabungan dengan target tabungan yang ditentukan adalah sebesar Rp12.956.467 atau 78,04%. Belum tercapainya target 100 % menunjukkan bahwa kinerja karyawan belum optimal.

Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor pertama yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu lingkungan kerja. Menurut Raditya, *et al.*, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah kondisi dan suasana dimana para karyawan tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal (Siagian dan Khair, 2018). Lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung, yang mempengaruhi diri dan pekerjaannya (Adha *et al.*, 2019).

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem menurun, salah satu penyebabnya mengenai lingkungan kerja yaitu kurangnya fasilitas seperti keterbatasan komputer dan minimnya ventilasi dalam ruangan yang menyebabkan karyawan kurang nyaman dalam bekerja sehingga menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Bubar (2021), Cahya *et al.* (2021), Mudrika *et al.* (2021), dan Shammout (2021) menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja, yang artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Pasaribu (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selanjutnya terdapat juga faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu budaya organisasi. Menurut Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Menurut Kawiana *et al.*, (2018), budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasinya. Budaya yang kuat dapat membantu kinerja perusahaan, asumsi atau sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi perusahaan untuk menangani masalah adaptasi eksternal dan internal. Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut serta dijalankan oleh anggota secara bersama-sama sebagai pedoman perilaku bagi perusahaan untuk menangani masalah adaptasi eksternal dan internal.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat fenomena budaya organisasi pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti yaitu kurangnya

keaktivitas yang dimiliki karyawan dalam bekerja dan masih adanya karyawan yang melanggar peraturan koperasi seperti tidak menggunakan seragam koperasi. Hal itu berakibatkan buruk terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018), Irmayanti dan Surya (2020), Rivai (2020) dan Putra *et al.* (2020) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Irwan *et al.*, (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi yang juga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu kepuasan kerja. Menurut Nurusyifa (2018), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan / organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan. Penelitian Wijaya (2018), kepuasan dikatakan bahwa pada dasarnya, kepuasan kerja tergantung kepada apa yang diinginkan seseorang dari pekerjaannya dan apa yang mereka peroleh. Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukannya, jika apa yang dikerjakan itu dianggap telah sesuai dengan tujuan mereka bekerja. Jika karyawan menginginkan sesuatu, itu artinya karyawan memiliki suatu harapan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian tersebut. Apabila harapan terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas sedangkan apabila

harapannya tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan merasa puas. Hal itu dapat menurunkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara, terdapat karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti merasa belum puas dengan imbalan/gaji yang diberikan koperasi dan adanya karyawan yang kurang senang dengan kesempatan pengembangan karir yang diberikan oleh koperasi. Hal ini jelas dapat berakibat buruk terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti *et al.*, (2018), Swadiputra *et al.* (2022), Azharin dan Supriyatin (2020), Asmawiyah *et al.* (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Syahputra dan Jurizen (2019) menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan fenomena pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem dan *research gap* sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut maka masalah yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem?
- 3) Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti Kabupaten Karangasem.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat yang ingin dicapai dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Manfaat Teoritis

Manfaat teoritis dalam penelitian ini yaitu dapat menambah ilmu pengetahuan dan mengembangkan wawasan baru yang berhubungan dengan sumber daya manusia, khususnya tentang Pengaruh Lingkungan

Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Sila Mukti Kabupaten Karangasem.

2) Manfaat Praktis

1) Bagi Perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat sebagai masukan pertimbangan bagi Koperasi Simpan Pinjam Sila Mukti dalam upaya peningkatan kinerja karyawan yang lebih baik kedepannya.

2) Bagi Universitas

Untuk menambah referensi kepustakaan dan dapat berguna sebagai dasar pemikiran bagi kemungkinan adanya penelitian sejenis dimasa mendatang yang berkenaan dengan kinerja.

3) Bagi Mahasiswa

Dapat menerapkan tantang lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dan juga sebagai tambahan wawasan bagi peneliti untuk memperdalam pengetahuan dalam sumber daya manusia. Untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal-setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Menurut Locke (Yearta, *et. al.*, 1995) *goal setting* adalah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Seseorang yang memiliki tujuan yang jelas akan mampu memberikan perhatian dan berupaya untuk melakukan kegiatan yang relevan dengan tujuan dan menunjukkan kapasitas yang besar untuk melakukan regulasi (Hidayutulah dan Zwagery, 2020) Oleh karena itu, goal setting dapat diartikan sebagai penetapan sasaran dan target untuk dicapai oleh setiap individu (Widyastuti dan Lestari 2020).

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini sedangkan variabel lingkungan kerja, budaya organisasi, dan kepuasan kerja sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin tinggi pencapaian tujuannya. Teori ini juga menyatakan bahwa *goal*/tujuan merupakan pengendalian perilaku,

di mana dengan *setting* yang spesifik dan target yang sulit akan mendorong kinerja yang lebih tinggi (Haryanti dan Kristiana, 2020).

2.1.2 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja baik secara fisik maupun non fisik yang mempengaruhi tugas-tugas yang di bebaskan dan lingkungan kerja yang kondusif akan mendorong dan meningkatkan gairah kerja karyawan sehingga kepuasan kerja yang dapat di peroleh (Nabawi, 2020). Menurut Arianto dan Kurniawan (2020) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat atau bahan yang dihadapi oleh seseorang baik sebagai individu atau sebagai kelompok yang dapat mempengaruhi diri dalam menjalankan tugas karena ini mempunyai arti penting untuk memberikan kesan yang menyenangkan dan aman. Menurut Netisemito (2018), mengemukakan bahwa lingkungan kerja juga diartikan sebagai sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Menurut Raditya *et al.*, (2019) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja adalah di sekitar karyawan dalam bekerja, baik fisik maupun non fisik, langsung maupun tidak langsung yang mempengaruhi diri dan pekerjaannya (Adha, *et al.*, 2019). Afandi (2018) mengatakan bahwa lingkungan yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal.

Dapat disimpulkan lingkungan kerja merupakan suatu kondisi yang mengelilingi karyawan yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan.

2) Faktor-Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Faktor personal atau individu

Meliputi : pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b. Faktor kepemimpinan

Meliputi : kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manajer.

c. Faktor tim

Meliputi : kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim, kekompakan dan keeratan tim.

d. Faktor sistem

Meliputi : sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh instansi, proses instansi, dan kultur kerja dalam instansi.

e. Faktor kontekstual (situasi)

Meliputi : tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

3) Indikator yang mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Purnami, *et al.*, (2019) merumuskan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut :

a. Penerangan atau cahaya di tempat kerja

Penerangan atau cahaya di tempat kerja sangat penting bagi karyawan untuk mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang tidak jelas dapat menghambat pekerjaan sehingga pekerjaan menjadi kurang efisien. Oleh karena itu, diperlukan cahaya terang namun tidak mengganggu karyawan bekerja.

b. Keadaan udara di tempat

Dengan sirkulasi oksigen yang cukup di tempat kerja ditambah dengan adanya tanaman di sekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan rasa sejuk dan nyaman bagi karyawan. Rasa sejuk saat bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat kelelahan setelah bekerja.

c. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu berupa sarana dan prasarana yang terdapat dalam perusahaan yang dapat digunakan dan dinikmati oleh karyawan, baik yang berhubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

d. Hubungan dengan rekan kerja

Rekan kerja adalah seseorang atau kelompok yang memiliki hubungan timbal balik dalam mendukung setiap pekerjaan di tempat kerja. Rekan kerja yang baik akan mendorong individu untuk

bekerja lebih baik dan memiliki sikap yang positif serta memiliki kepuasan dalam bekerja. Semakin sering Anda berinteraksi dengan rekan kerja, Anda akan semakin mengenal satu sama lain dan berpotensi menjadi tim kerja yang produktif.

e. Keamanan di tempat kerja

Untuk menjaga agar lingkungan kerja tetap dalam kondisi aman, perlu diperhatikan keberadaannya. Upaya menjaga keamanan di tempat kerja yaitu perusahaan dapat memanfaatkan Satuan Petugas Keamanan (Satpam) dan dengan menggunakan kamera perekam (CCTV) di sekitar lingkungan kerja.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2020:17) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang”. Definisi ini menganjurkan bahwa budaya organisasi menyangkut keyakinan dan perasaan bersama, ketentuan dalam berperilaku dan proses historis untuk meneruskan nilai-nilai dan norma-norma.

Menurut Sule dan Saefullah (2019), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi

terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Menurut Kawiana *et al.*, (2018) , budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasinya. Budaya yang kuat dapat membantu kinerja perusahaan, asumsi atau sistem kepercayaan , nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi perusahaan untuk menangani masalah adaptasi eksternal dan internal.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut serta dijalankan oleh anggota secara bersama-sama sebagai pedoman perilaku bagi perusahaan untuk menangani masalah adaptasi eksternal dan internal.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Robbins *et al.*, (2018:359) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi yaitu sebagai berikut :

- a) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.
- b) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada di dalamnya.
- c) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan

organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan.

- d) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan yang ada di dalam organisasi.

3) Indikator Budaya Organisasi

Indikator dari budaya organisasi menurut Edison *et al.*, (2016:131)

yaitu sebagai berikut:

- a) Kesadaran diri.

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

- b) Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realitis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

- c) Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d) Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e) Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan Kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapat hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4 Kepuasan Kerja

1) Pengertian Kepuasan Kerja

Setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempat kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74). Menurut Hasyim (2018) kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima, pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima.

Menurut Veriyani dan Prasetyo (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja. Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan suatu

pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

2) Teori Kepuasan Kerja

Ada tiga teori kepuasan kerja yang cukup dikenal (Nurusyifa, 2018) yaitu sebagai berikut :

a) Teori ketidak sesuaian (*discrepancy theory*)

Teori ini mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara sesuatu yang seharusnya dengan kenyataannya yang dirasakan. Kepuasan kerja seseorang tergantung pada selisih antara sesuatu yang dianggap akan didapatkan dengan apa yang dicapai.

b) Teori keadilan (*equity theory*)

Teori ini mengemukakan bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas, tergantung pada ada atau tidak adanya keadilan (*equity*) dalam suatu situasi, khusus situasi kerja. Menurut teori ini bahwa komponen utama dalam teori keadilan adalah input, hasil, orang bandingkan, keadilan dan ketidak adilan.

c) Teori dua faktor (*two factor theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja dan ketidak puasan kerja itu merupakan hal yang berbeda. Kepuasan dan ketidak puasan terhadap pekerjaan itu bukan suatu variabel yang kontinu. Teori ini merumuskan karakteristik pekerjaan menjadi 2 kelompok, yaitu *satisfies* atau *motivator* dan *dissatisfies*.

3) Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a) Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b) Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c) Kesempatan promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan tidak adanya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d) Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e) Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan. Kinerja karyawan adalah seseorang yang bekerja sesuai dengan keterampilan dan bakatnya untuk mendapatkan hasil maksimal, sesuai dengan aturan yang berlaku (Tarigan dan Viorentine, 2021). Menurut Raditya *et al.*, (2019) kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang sesuai dengan ukuran yang berlaku untuk pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018:83). Menurut Erita (2021) kinerja adalah pencapaian atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melakukan perjalanan dalam periode tertentu. Jadi bisa disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau pencapaian kerja selama periode tertentu yang diraih karyawan di sebuah perusahaan.

2. Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut mangkunegara (2017), faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

a) Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan atau ability pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (Pendidikan).

b) Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c) Efektifitas dan Efisiensi

Jika tujuan tercapai, dapat dinyatakan bahwa kegiatan tersebut efektif namun jika akibat yang dicari kegiatan menilai penting dari hasil yang dicapai maka akan mengakibatkan kepuasan meskipun efektif itu disebut tidak efisien. Sebaliknya jika akibat yang dicari tidak penting maka kegiatan sesuai kontribusinya.

d) Wewenang (Otoritas)

Otoritas ini merupakan sifat komunikasi dalam suatu organisasi formal yang dimiliki anggota lain untuk melakukan suatu kegiatan sesuai kontribusinya.

e) Disiplin

Disiplin atau taat terhadap peraturan yang telah disepakati dalam organisasi dimana ia bekerja perlu dilaksanakan oleh karyawan.

f) Inisiatif

Inisiatif berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam membentuk ide yang berkaitan dengan tujuan organisasi yang telah direncanakan.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018) indikator - indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

b) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padaan angka lainnya.

c) Efisiensi kerja

Sebuah kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan, yang bertujuan untuk mengurangi waktu, tenaga, dan juga biaya dalam menjalankan usaha.

d) Disiplin kerja

Mematuhi aturan yang ada di perusahaan.

e) Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tau, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

f) Ketelitian

Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

g) Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

h) Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

i) Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

- 1) Burbar (2021) melakukan penelitian yang berjudul "*The Impact of Work Environment on Employee's Performance in Banking Sector in Palestine*". Metode pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan kuesioner. Populasi penelitian sebanyak 320 karyawan bank dari 14 bank di Palestina. Sampel penelitian total 268 responden. Serta alat analisis data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS v.27. Hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi tingkat kinerja, motivasi, dan produktivitas karyawan sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang

penulis lakukan terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja serta variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah populasi dan sampel penelitian, waktu serta lokasi penelitian.

- 2) Cahya, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh “Lingkungan Kerja, Stress Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan UMKM Buah Baru Online (BBO) Di Gamping Yogyakarta”. Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan metode sensus, yakni mengambil semua populasi menjadi responden penelitian. Jumlah responden adalah 50 orang dan hasil analisis dengan menggunakan SPSS Versi 20 Berdasarkan hasil analisis data uji t, maka disimpulkan bahwa: (1)Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,003, (2).Stress kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,170. (3). Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai sebesar 0,070. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel bebas yaitu stress kerja dan motivasi kerja, jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini menggunakan sampel 50 sedangkan penelitian penulis menggunakan

sampel 33 orang, tempat penelitian dan tahun penelitian yang berbeda.

- 3) Mudrika, *et al.*, (2021) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera”. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner dari 50 responden karyawan PT. Jasa Marga (Persero) Tbk Cabang Belmera. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Dengan hasil penelitian yang ditemukan pada penelitian ini adalah bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa lingkungan kerja yang nyaman dan fasilitas yang memadai di tempat kerja akan berpengaruh terhadap kinerja sehingga dalam melaksanakan tugasnya dapat secara maksimal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat yaitu kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel bebas yaitu stress kerja dan beban kerja, penelitian ini menggunakan sampel 50 sedangkan penelitian penulis menggunakan sampel 33, tempat penelitian dan tahun penelitian yang berbeda.
- 4) Shammout, M. (2021) melakukan penelitian berjudul "*The Impact of Work Environment on Employees Performance*". Populasi pada penelitian ini yaitu 120 karyawan perusahaan Investo Global dan

sampel penelitian sebanyak 92 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner kuantitatif serta alat analisis data menggunakan program SPSS. Hasil yang ditemukan pada penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa dengan adanya lingkungan kerja yang baik sangat penting untuk menjamin kinerja karyawannya. Persamaan dari penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel bebas yaitu lingkungan kerja dan variabel terikat kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah populasi dan sampel penelitian, waktu dan lokasi penelitian.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara

parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV, secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada teknik analisis dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel kompetensi dan motivasi, jumlah sampel, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanthi dan Surya (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, *Quality Of Work Life* Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours dan Travel Bali. Penelitian ini dilakukan di PT. Harum Indah Sari (HIS) Tours dan Travel Bali dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada teknik analisis dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional, jumlah sampel, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance - Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel kepemimpinan transformasional, jumlah sampel, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

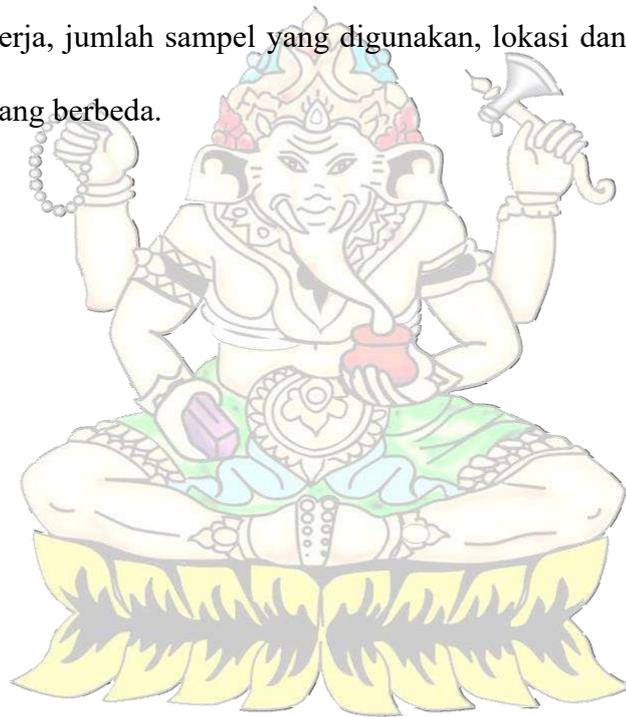
- 8) Putra, *et al.*, (2020) melakukan penelitian berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pertanian dan Pangan.” Berdasarkan hasil penelitian menggunakan teknik analisis Uji Validasi dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linier Berganda, Analisis Kolerasi Berganda, Analisis Determinasi, dan Uji t diperoleh bahwa, budaya organisasi (X1) berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada variabel kompensasi dan stres kerja, jumlah sampel, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Damayanti, *et al.*, (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang)”.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan Non Medis RS Islam Siti Khadijah Palembang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada jumlah sampel, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

- 10) Penelitian Swadiputra, *et al.*, (2022) yang berjudul “Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Ayu Dana Merta Ayunan Abiansemal”. Teknik analisis yang digunakan regresi linear sederhana, hasil penelitian ini adalah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan penulis terletak pada variabel independennya sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel yang digunakan.

- 11) Penelitian Azhari dan Supriyatin (2020), yang berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Surabaya”. Jumlah populasi dan sampel berjumlah 85 karyawan, teknik analisis regresi linear berganda, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel independennya sama-sama meneliti variabel kepuasan kerja dan variabel dependennya sama-sama membahas kinerja karyawan. Perbedaannya terletak pada tahun penelitian, tempat penelitian, jumlah populasi dan sampel.
- 12) Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, *et al.*, (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software

Smart PLS (Partial Least Square). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini dan penelitian sekarang terletak pada variabel motivasi kerja, jumlah sampel yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.



UNMAS DENPASAR