

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan teknologi yang semakin maju dari masa ke masa, menimbulkan persaingan dalam dunia pekerjaan. Hal ini dikarenakan adanya globalisasi dan modernisasi. Dalam kondisi seperti ini organisasi ataupun instansi hendaknya dapat mengatasi persoalan tersebut. Untuk tetap bertahan dan dapat berkembang dalam kondisi persaingan, suatu perusahaan atau organisasi harus dapat mengolah dan mengembangkan berbagai sumber daya baik berupa modal, material maupun mesin agar dapat mencapai tujuan perusahaan.

Selain itu, sumber daya manusia juga merupakan faktor yang sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan (Ferawati, 2017). Tanpa adanya sumber daya manusia yang berkualitas, perusahaan akan mengalami kesulitan dalam beroperasi dengan semestinya, meskipun dengan terpenuhinya kebutuhan sumber daya lainnya.

Perberdayaan sumber daya manusia dalam perusahaan atau organisasi harus dilakukan sebaik mungkin, karena hal tersebut akan menciptakan kinerja karyawan yang baik pula sehingga dapat menunjang keberhasilan dan kesuksesan pada sebuah perusahaan atau organisasi. Namun tidak semua perusahaan atau organisasi mampu mengelola sumber daya manusia dengan baik dan masih ada perusahaan yang kurang memperhatikan sumber daya manusianya.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan (Moeheriono, 2015). Kinerja seorang karyawan akan dilihat dari bagaimana seorang karyawan menunjukkan prestasi kerjanya, hal ini

dibarengi dengan rasa tanggung jawab atas tugas dan pekerjaan. Kinerja yang baik yaitu kinerja yang optimal dan sesuai standar yang ditetapkan dan mendukung tercapainya tujuan organisasi, dan dapat dikatakan buruk jika sebaliknya.

Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana karyawan dalam bekerja harus sesuai dengan program kerja organisasi untuk menunjukkan tingkat kinerja perusahaan dalam mencapai visi, misi, dan tujuan perusahaan (Riyadi, 2015). Dengan kata lain bahwa pencapaian tujuan perusahaan dapat dilihat dari seberapa besar kinerja yang dihasilkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh : kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, lingkungan kerja disekitar, loyalitas, komitmen, dan disiplin kerja (Kasmir, 2016).

Budaya organisasi menjadi faktor pendorongnya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh organisasi (Manese dkk., 2020). Kinerja yang baik tidak akan dihasilkan tanpa adanya budaya organisasi yang mendukung berjalannya organisasi itu sendiri. Budaya organisasi inilah yang kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi (Jalil, 2015)

Robbins (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor intervening mempengaruhi persepsi terhadap toleransi, kerja sama dan kenyamanan kerja yang pada akhirnya akan berpengaruh pada kepuasan kerja dan

kinerja karyawan. Budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, dan budaya adalah cara kita melakukan sesuatu disini (Sedarmayanti, 2016).

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai – nilai (values), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah- masalah organisasi (Darodjat, 2015). Dengan adanya budaya organisasi setiap pegawai yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Terciptanya budaya organisasi yang baik diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perbaikan kinerja anggota organisasi (karyawan) hingga dapat meningkatkan kinerja perusahaan/organisasi.

Penelitian terkait pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dilakukan oleh Wicaksono,dkk., (2021) menemukan bahwa Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut juga didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Amanda dan Budiwibowo (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan. Penelitian Juliani dan Suputra (2020) juga menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Lain daripada itu, penelitian Manese, dkk (2020) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang tidak konsisten sehingga sangat

penting untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan disituasi yang berbeda.

Selain budaya organisasi, faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja karena bersinggungan langsung dengan karyawan selama melaksanakan pekerjaan (Juliani dan Suputra, 2020). Lingkungan kerja sendiri diartikan sebagai suasana atau kondisi lingkungan tempat bekerja karyawan yang dapat mendukung karyawan dalam melakukan aktivitas kerja. Lingkungan kerja yang mendukung atau nyaman dan kondusif akan menjadikan kinerja dari karyawan meningkat (Laksono dan Wilasittha, 2021).

Lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja fisik diantaranya adalah penerangan, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan ditempat kerja. Sedangkan lingkungan kerja non fisik diantaranya adalah hubungan sosial di tempat kerja baik antara atasan dengan bawahan atau hubungan antara bawahan.

Dengan beberapa pendapat diatas, dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja itu sendiri sangatlah erat kaitannya dalam kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan, karena adanya lingkungan kerja yang baik, lingkungan kerja yang bersih, nyaman dan aman akan membuat karyawan merasa lebih termotivasi serta menimbulkan semangat kerja untuk beraktivitas dalam menyelesaikan tugasnya. Lingkungan kerja yang baik antara individu ataupun kelompok juga akan memberikan kontribusi dalam hal kenyamanan karyawan dan semangat dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

Penelitian terkait pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk (2019) menyatakan berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Juliani dan Suputra (2020) menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan.

Hasil penelitian yang sama juga ditemukan oleh penelitian Ferawati (2017) dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan. Berbeda dengan penelitian yang telah disebutkan, penelitian Wijaya (2018) menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang kontradiktif sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada situasi yang berbeda.

Selain budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka kemampuan kerja juga merupakan faktor yang penting untuk dapat mendukung kinerja karyawan (Indriani,dkk., 2020). Kinerja seorang karyawan merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya. Kemampuan kerja dapat disebut sebagai skill atau keahlian dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan. Kemampuan yang tinggi akan membantu karyawan dalam mengerjakan berbagai tugas, sehingga memudahkan pekerjaan mereka, sedangkan kemampuan yang rendah

mengakibatkan karyawan menjadi pasif. Untuk itulah kemampuan kerja diperlukan mutlak karena dengan kemampuan karyawan maka tujuan perusahaan dapat dicapai (Septianti, 2018).

Dari pernyataan tersebut dapat dikatakan bahwa dengan adanya kemampuan kerja yang dimiliki karyawan, maka pekerjaan dapat dikerjakan secara efisien dan berdampak baik bagi hasil atau kinerja dari karyawan tersebut. Kurangnya suatu kemampuan dalam mengerjakan suatu pekerjaan, akan menyebabkan terhambatnya proses untuk mencapai hasil yang optimal. Terdapat beberapa indikator kemampuan kerja diantaranya pengetahuan, pelatihan, pengalaman, keterampilan dan kesanggupan kerja (Raharjo, dkk., 2016).

Penelitian mengenai pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan telah dilakukan oleh Septianti (2018) menemukan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Tangkawarouw, dkk. (2019) menunjukkan hasil bahwa dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan.

Hasil penelitian tersebut juga didukung oleh hasil penelitian Suwandi, dkk. (2021) yaitu secara parsial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Berlawanan dari penelitian-penelitian tersebut, hasil penelitian Tuela, dkk. (2019) menunjukkan

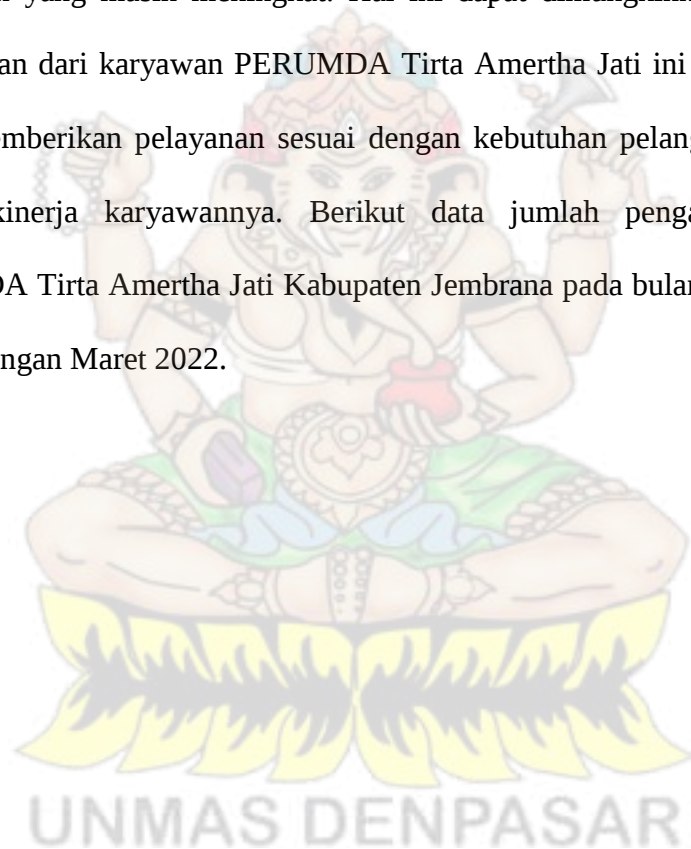
bahwa kemampuan kerja secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel kemampuan kerja tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini merupakan hasil penelitian yang tidak selaras sehingga sangat penting untuk mengetahui pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan disituasi yang berbeda.

PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana merupakan badan usaha milik pemerintah daerah yang melaksanakan fungsi pelayanan kebutuhan air minum/air bersih bagi masyarakat, yang diharapkan dapat memberikan pelayanan akan air bersih yang merata kepada seluruh lapisan masyarakat, membantu perkembangan bagi dunia usaha dan menetapkan struktur tarif yang disesuaikan dengan tingkat kemampuan masyarakat. PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana merupakan sebuah lembaga dibawah Pemerintah daerah Kabupaten Jembrana, beralamat di Jl. Udayana No.29X, Baler Bale Agung, Kec. Negara, Kabupaten Jembrana.

Sebagai lembaga pelayanan air bersih daerah PERUMDA Tirta Amertha Jati dituntut untuk memperhatikan kualitas pelayanan. Sehubungan hal tersebut tentunya perusahaan penting agar memberi perhatian pada sumber daya manusianya, yaitu dengan memperhatikan budaya organisasi, lingkungan kerja serta kemampuan kerja karyawan, dimana hal tersebut sangat berperan penting membangun kualitas kinerja pelayanan yang didukung oleh kinerja pegawai itu sendiri.

Indikasi rendahnya kinerja karyawan dapat dilihat dari keluhan/pengaduan masalah terhadap pelayanan yang diberikan. Berdasarkan data yang didapatkan,

belakangan ini terdapat beberapa keluhan yang disampaikan oleh pelanggan terkait pelayanan yang diberikan oleh PERUMDA Tirta Amertha Jati. Berdasarkan hasil wawancara, upaya yang dilakukan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember dalam menghadapi keluhan dan meminimalkan keluhan dari masyarakat adalah tiap tahunnya rutin mengadakan pelatihan untuk semua karyawan. Namun pelatihan tersebut belum memberikan hasil yang maksimal karena jumlah pengaduan yang masih meningkat. Hal ini dapat dimungkinkan terjadi karena kemampuan dari karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati ini kurang maksimal dalam memberikan pelayanan sesuai dengan kebutuhan pelanggan yang terkait dengan kinerja karyawannya. Berikut data jumlah pengaduan pelanggan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jember pada bulan November 2021 sampai dengan Maret 2022.



Tabel 1.1
Data Jumlah Pengaduan Pelanggan
PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana
November 2021 - Februari 2022

Jenis Pengaduan	Bulan & Tahun			
	November 2021	Desember 2021	Januari 2022	Februari 2022
Tidak ada air	4	-	3	1
Bocor sebelum dan sesudah WM	5	7	6	9
BGV bocor	3	1	2	1
Pipa induk bocor	5	2	8	-
Air kotor dan bau	-	-	1	1
Tekanan rendah	4	6	4	5
WM kabur, tertanam, rusak, macet	4	1	3	3
Pemakaian tinggi	187	200	70	220
Total	212	217	97	240

Sumber : PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana.

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa jumlah pengaduan dari pelanggan yang diterima oleh PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana kembali meningkat pada bulan Februari 2022. Hal ini menunjukkan kemampuan dan kinerja karyawan masih kurang maksimal dalam melakukan pelayanan. Dengan demikian perlu diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan, diantaranya adalah memperhatikan budaya organisasi pada perusahaan (Juliani dan Suputra, 2021).

Berdasarkan hasil wawancara, PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana mempunyai 6 (enam) budaya organisasi, diantaranya bertanggungjawab, professional, komunikatif, kerjasama tim (team work), inovatif dan jujur. Secara umum budaya organisasi pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten

Jembrana sudah diterapkan, namun dalam penerapannya masih dapat dikatakan kurang optimal salah satunya berkaitan dengan penerapan budaya organisasi perusahaan yang pertama dan kedua yaitu bertanggung jawab serta profesional.

Permasalahan yang sering muncul dalam kaitannya dengan budaya organisasi tersebut yaitu masih ada karyawan yang bekerja tidak dengan standar perusahaan sebagai mana budaya organisasi yang harus diterapkan dalam perusahaan tersebut. Seperti contoh beberapa kali terdapat karyawan yang datang terlambat, dan menyempatkan diri untuk pergi dengan kepentingan pribadi didalam jam kerja, hal itu dapat dikatakan bahwa tingkat tanggung jawab dari karyawan kurang optimal. Meskipun hal itu dilakukan dengan alasan yang jelas atau sudah diberikan surat izin oleh atasan, namun jika sering dilakukan maka hal ini akan mengakibatkan kualitas hasil kerjanya menurun mengingat jam kerja yang ditentukan tidak digunakan secara maksimal.

Hal kecil lainnya yaitu masih terdapat beberapa karyawan yang tidak membuang sampah pada tempatnya terutama sampah berupa puntung rokok. Meskipun terlihat sederhana, jika tidak diberhentikan sikap karyawan seperti itu akan menimbulkan lingkungan kerja berbentuk fisik tidak bersih dan akan tercemar serta timbulnya rasa tidak nyaman bagi karyawan lainnya.

Fenomena terkait lingkungan kerja yang terjadi pada PERUMDA Tirta Amertha Jati berdasarkan hasil pra riset, lingkungan kerja PERUMDA Tirta Amertha Jati secara umum sudah memiliki lingkungan kerja yang baik dimana sudah terdapat fasilitas-fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugasnya. Namun menurut hasil wawancara pada beberapa karyawan, PERUMDA Tirta Amertha Jati masih perlu pembenahan karena perhatian dalam keadaan

lingkungan berbentuk fisik masih belum optimal, yaitu masih terdapat ruang kerja dengan luas ruangan yang kurang besar sehingga menyebabkan pergerakan yang terbatas. Pada ruangan teknik, menurut hasil wawancara karyawan pada ruangan tersebut udaranya kerap terasa panas karena hanya terdapat 1 kipas angin dalam ruangan tersebut. Suasana lingkungan kerja dalam ruangan tersebut dapat dikatakan kurang kondusif, sehingga memungkinkan karyawan merasa jenuh dan cenderung tidak nyaman yang pada akhirnya pekerjaan yang dihasilkan kurang maksimal.

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

- 1) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana?
- 2) Apakah lingkungan kerja terhadap berpengaruh kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana ?
- 3) Apakah kemampuan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang disampaikan diatas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan pada PERUMDA Tirta Amertha Jati Kabupaten Jembrana

1.4 Manfaat Penelitian.

- 1) Manfaat Teoritis.

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat bagi mahasiswa untuk menerapkan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah, serta sebagai tambahan referensi bagi penelitian selanjutnya yang akan meneliti dengan judul yang sama.

- 2) Manfaat Praktis.

Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mengetahui analisis pengaruh tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja yang dimana dalam penelitian ini dihubungkan dengan kinerja karyawan agar kedepannya kinerja karyawan dapat dikembangkan lagi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori penetapan tujuan (*goal setting theory*)

Goal setting theory atau dikenal dengan teori penetapan tujuan ini didasarkan pada observasi introspektif yang paling sederhana bahwa perilaku yang mengatur kesadaran manusia adalah tujuan atau dengan kata lain hal ini diatur oleh tujuan individu. Berdasarkan teori ini, prinsip tindakan yang diarahkan pada tujuan tidak terbatas pada tindakan sadar saja, namun dalam teori ini juga disebutkan bahwa selama seseorang berkomitmen terhadap tujuan, memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mencapainya, dan tidak memiliki tujuan yang saling bertentangan, ada hubungan linier positif antara kesulitan sasaran dan kinerja tugas. Hal ini disebabkan karena tujuan mengacu pada hasil yang dihargai di masa depan, penetapan tujuan adalah proses penciptaan perbedaan dan aspek terpenting dari tujuan individu.

Teori penetapan tujuan ini menegaskan bahwa individu dengan tujuan yang lebih spesifik dan menantang, maka kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan tujuan yang tidak jelas. Penetapan tujuan tidak hanya berpengaruh pada pekerjaan saja, tetapi juga merangsang karyawan untuk mencari atau menggunakan metode kerja yang paling efektif (Kartini, 2022).

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu (karyawan) yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.1.2 Kinerja karyawan

a. Pengertian kinerja karyawan.

Kinerja adalah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepada mereka berdasarkan tugas, keterampilan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2015). Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga berbagai kegiatan harus dilakukan organisasi tersebut untuk meningkatkannya (Rahmawati, dkk., 2021).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika (Sinambela, 2018). Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono, 2015).

b. Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016) yaitu :

1) Kemampuan dan keahlian.

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3) Rancangan kerja.

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja.

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari

dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10) Lingkungan kerja sekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika

lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan dan ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

12) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

13) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat 3 faktor yang telah disesuaikan dengan

keadaan obyek penelitian, yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kemampuan kerja.

c. Indikator kinerja karyawan.

Kinerja Karyawan dapat dilihat berdasarkan indikator (Mangkunegara, 2015) sebagai berikut :

- 1) Kualitas, adalah mutu seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pekerjaannya berdasarkan standar yang telah ditetapkan. Atau dapat diartikan seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas, adalah jumlah hasil kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dengan suatu periode tertentu atau waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan.
- 3) Pelaksanaan tugas, merupakan karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Karyawan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas yang diberikan oleh perusahaan atau prosedur.
- 4) Tanggungjawab, adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Karyawan yang sanggup menerima suatu pekerjaan maka karyawan harus bertanggungjawab atas apa yang telah dikerjakan.

2.1.3 Budaya Organisasi.

a. Pengertian budaya organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu kepercayaan dan nilai-nilai yang menjadi falsafah utama yang dipegang teguh oleh anggota organisasi

dalam menjalankan atau mengorganisasikan kegiatan organisasi (Nawawi, 2015). Budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota suatu organisasi (Robbins, 2016). Budaya organisasi menjadi faktor pendorongnya kinerja, karena budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma berlaku organisasi dan diterima oleh seluruh organisasi (Manese, dkk., 2020). Budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan dan dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Afandi, 2016).

Kepribadian dan kemampuan mengkomunikasikan pada individu mengenai tujuan organisasi dan identifikasi bersama yang pada akhirnya akan menjadi pedoman bagi pemimpin ataupun pegawai merupakan cerminan dari budaya organisasi yang sehat dan kuat. Budaya organisasi yang kuat adalah budaya organisasi yang ideal dimana kekuatan budaya mempengaruhi intensitas perilaku. Sedangkan untuk budaya organisasi yang lemah merupakan budaya organisasi yang kurang didukung secara luas oleh para anggotanya dan sangat dipaksakan sehingga berpengaruh negatif kepada organisasi karena akan memberikan arah yang salah kepada para pegawai (Supartha, 2015).

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan, nilai-nilai, serta norma yang dianut oleh anggota organisasi untuk menjadi pedoman dalam tingkah laku untuk mencapai prestasi kerja karyawan yang lebih baik.

b. Karakteristik budaya organisasi

Budaya organisasi tampil dalam 7 (tujuh) karakteristik (Robbins, 2015) sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*innovation and risk taking*) yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- 2) Perhatian pada hal-hal rinci (*attention to detail*) yaitu sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.
- 3) Orientasi hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- 4) Orientasi orang (*people orientation*) yaitu sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- 5) Orientasi tim (*team orientation*) yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim ketimbang pada individu-individu.

- 6) Keagresifan (*aggressiveness*) yaitu sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai
- 7) Kementapan (*stability*) yaitu tingkat dimana aktifitas organisasi mempertahankan status quo pada pertumbuhan yang berbeda.

c. Fungsi budaya organisasi.

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi atau peran di dalam organisasi. Robbins dan Judge (2018) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- 1) Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi yang satu dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada didalamnya.
- 3) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang
- 4) Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemandirian sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan.
- 5) Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan yang ada didalam organisasi.

d. Indikator budaya organisasi.

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

1) *Individual initiative* (inisiatif perseorangan)

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

2) *Risk tolerance* (toleransi terhadap resiko).

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

3) *Control* (pengawasan).

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

4) *Management support* (dukungan manajemen).

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

5) *Communicational pattern* (pola komunikasi).

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

2.1.4 Lingkungan Kerja

a. Pengertian lingkungan kerja.

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 (Sedarmayanti, 2015). Lingkungan kerja adalah

kehidupan sosial, psikologi, dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh terhadap pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya (Rahmawati, dkk., 2021). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diembankan (Nitisemito, 2015).

Notoatmodjo (2016) mengemukakan lingkungan kerja ialah satu hal yang besar sekali dampaknya atas keproduktifan kerja, sebab lingkungan kerja yang buruk ialah tanggungan lanjutan untuk karyawan. Lingkungan kerja yang bagus mampu membuat unjuk kerja yang sempurna. Penjelasan ini menegaskan bahwa baik buruknya suatu lingkungan kerja akan mempengaruhi hasil kerja dari karyawan. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut (Afandi, 2016).

Berdasarkan penjelasan diatas, maka dapat ditegaskan bahwa lingkungan kerja erat kaitannya dengan kinerja karyawan, karena dapat terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menimbulkan rasa nyaman dan aman bagi karyawan untuk memupuk motivasi dan semangat kerja dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

b. Jenis lingkungan kerja.

Jenis lingkungan kerja dibagi menjadi dua (Sedarmayanti, 2016) yaitu:

- 1) 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.
- 2) Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

c. Indikator lingkungan kerja.

Indikator lingkungan kerja (Sedarmayanti, 2015), antara lain :

- 1) Penerangan atau cahaya pada tempat kerja, terdapat penerangan yang baik dan memadai di tempat kerja
- 2) Temperatur atau suhu udara, kelembapan, sirkulasi udara pada tempat kerja bekerja dengan baik dan memadai.
- 3) Terdapat pengharum ruangan pada tempat kerja yang baik dan memadai.
- 4) Tata warna dan dekorasi pada tempat bekerja yang memadai.
- 5) Keamanan pada tempat kerja yang dijaga oleh satpam

2.1.5 Kemampuan Kerja

a. Pengertian kemampuan kerja.

Kemampuan berarti kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan (Robbin dan Judge, 2016). Lebih lanjut Robbin menyatakan bahwa kemampuan (*ability*) adalah sebuah penilaian terkini atas apa yang didapat seseorang. Kemampuan yang dimiliki oleh seseorang dan merupakan bawaan

sejak lahir atau merupakan hasil latihan maupun praktek (Robbins, 2015). Totalitas kemampuan dari seseorang individu pada hakekatnya tersusun dari dua perangkat faktor, yakni kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

Kemampuan intelektual adalah kemampuan untuk menjalankan kegiatan mental sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang diperlukan untuk melakukan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecekatan, kekuatan dan bakat-bakat sejenis (Robbins dan Judge, 2016). Kemampuan kerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang berdasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2017). Berdasarkan pengertian kemampuan kerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa kemampuan kerja merupakan kapasitas seseorang dalam mencapai suatu hasil dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasari oleh kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

b. Komponen kemampuan kerja.

Menurut Schumacher (dalam Septianti, 2018) ada tiga komponen penting yang tampak dalam kemampuan diri manusia, yaitu :

1) Keterampilannya.

Keterampilan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas pengalaman yang dilakukannya selama bekerja. Keterampilan dapat meningkat apabila seorang karyawan memiliki masa kerja lebih lama

dibandingkan dengan karyawan yang memiliki masa kerja lebih sedikit.

2) Kemampuannya

Kemampuan dimiliki oleh karyawan didasarkan atas bakat yang dibawanya semenjak kecil atau yang diperolehnya pada masa mengikuti pendidikan, semakin baik pendidikan seorang karyawan maka semakin tinggi kemampuan yang diperolehnya.

3) Etos Kerjanya.

Etos kerja dihubungkan dengan sikap dan motivasi karyawan dalam bekerja. Prinsip yang tidak kenal lelah dalam bekerja sebagai dasar etos kerja yang tinggi yang dimiliki oleh seorang karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka diketahui bahwa tanpa ketiga komponen tersebut, semua kemampuan karyawan tetap terpendam, tidak dapat dimanfaatkan dan tetap menjadi potensi belaka.

c. Indikator dari kemampuan kerja.

Untuk mengetahui seseorang karyawan mampu atau tidak dalam melaksanakan pekerjaannya, dapat di lihat melalui beberapa indikator yang ada di bawah ini. Indikator kemampuan kerja (Raharjo, dkk., 2016), sebagai berikut :

1) Pengetahuan (*knowledge*)

Pengetahuan merupakan fondasi yang mana akan membangun keterampilan dan kemampuan. Pengetahuan terorganisasi dari informasi, fakta, prinsip atau prosedur yang jika diterapkan membuat kinerja yang memadai dari pekerjaan.

2) Pelatihan (*training*)

Proses pendidikan jangka pendek yang menggunakan prosedur sistematis dengan terorganisir sehingga tenaga kerja on manajerial mempelajari pengetahuan dan keterampilan teknis untuk tujuan tertentu.

3) Pengalaman (*experience*)

Tingkat penguasaan pengetahuan serta keterampilan seseorang dalam pekerjaannya yang dapat diukur daei masa kerja dan tingkat pengetahuan serta keterampilan yang dimiliki.

4) Keterampilan (*skill*)

Kemampuan seseorang dalam menguasai pekerjaan, penguasaan alat dan menggunakan mesin tanpa kesulitan.

5) Kesanggupan kerja

Kondisi dimana seorang karyawan merasa mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- a. Wicaksono,dkk., (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pelatihan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Mandiri, Tbk Di Jakarta”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. Populasi dalam penelitian berjumlah 132 responden PT. Bank Mandiri, Tbk di Jakarta. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini menggunakan rumus Slovin dengan tingkat error 0,05 dan diperoleh sampel sebanyak 100

responden. Teknik analisis data digunakan yaitu uji instrumen, uji asumsi klasik, regresi, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,0%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,533 > 1,984)$. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 42,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(8,499 > 1,984)$. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 37,1%, uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(7,597 > 1,984)$. Pelatihan, motivasi dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 6,746 + 0,243X_1 + 0,304X_2 + 0,370X_3$. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas budaya organisasi serta variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- b. Amanda dan Budiwibowo (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pdam Tirta Taman Sari Kota Madiun”. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun dengan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik proportionate stratified random sampling. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang

positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun karena budaya organisasi yang baik dapat menciptakan situasi yang dapat mendorong karyawan peningkatan kinerja dan mendapatkan hasil yang maksimalsasi. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi serta variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- c. Manese, dkk. (2020) melakukan penelitian dengan judul "Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sdm, Disiplin Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Area Manado". Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, kualitas SDM, disiplin terhadap motivasi dan kinerja karyawan di PT. PLN (Persero) Area Manado. Populasi dalam penelitian ini adalah 85 karyawan, kriteria pengambilan sampel di ambil adalah hanya karyawan tetap yang berada di posisi bottom employee, tidak menjabat sebagai seorang pimpinan perusahaan/manager, dan bersedia mengisi kuisisioner penelitian yaitu 75 Orang responden. Metode analisis yang digunakan adalah analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi, kualitas sdm dan disiplin berpengaruh terhadap motivasi, budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan kualitas sdm juga disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi serta

variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- d. Juliani dan Suputra, (2020) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung secara parsial dan simultan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung yang berjumlah 34 orang, pengambilan sampel menggunakan metode sensus yaitu seluruh karyawan PT. BPR Desa Sangeh Abiansemal Badung yang berjumlah 34 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil analisis data menunjukkan budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Desa Sangeh. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja serta variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.
- e. Ferawati, (2017) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini

adalah karyawan PT. Cahaya Indo Persada, yaitu sebesar 60 karyawan dengan teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan di tahun dan tempat yang berbeda.

- f. Wijaya, (2018), melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, disiplin kerja, motivasi dan insentif pada kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Rukun Iku Agawae Santoso. Sampel yang digunakan sebanyak 80 responden, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan metode saturation sampling. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan data yang telah memenuhi validitas, reliabilitas, dan asumsi klasik. Hasil Penelitian dengan pengujian hipotesis menggunakan t secara parsial menunjukkan bahwa variabel bebas yaitu disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja karyawan. sedangkan untuk variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja,

motivasi dan insentif tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- g. Tangkawarouw, dkk (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Surya Wenang Indah”. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh secara simultan lingkungan kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Surya Wenang Indah. Dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yang dimana populasi yang berjumlah 40 orang digunakan sebagai responden dalam penelitian ini. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian assosiatif dengan menggunakan alat bantu analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil dari analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja diperoleh nilai F dan nilai signifikansi yang berarti bahwa variabel Lingkungan Kerja, Kemampuan Kerja secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kinerja karyawan di PT. Surya Wenang Indah. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja serta variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- h. Septianti, (2018) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kemampuan Kerja dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Pesona Palembang”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan pada CV. Pesona Palembang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan CV. Pesona Palembang dengan teknik sampling adalah sampling jenuh, adapun sampel berjumlah 51 responden. Penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik terhadap kinerja karyawan CV. Pesona Palembang secara simultan dengan Sig 0,000. Sedangkan secara parsial juga ditemukan pengaruh kemampuan kerja dan motivasi ekstrinsik, dimana kemampuan kerja menjadi variabel yang paling berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Kemampuan Kerja dan variabel terikat Kinerja Karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.
- i. Tuela, dkk. (2019) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Pengalaman Kerja, Kemampuan Kerja Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Populasi pada penelitian ini sebanyak 30 orang dan menggunakan teknik

sampling jenuh, dimana semua populasi dijadikan sebagai sampel. Analisis data statistik menggunakan Regresi Linear Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal secara simultan tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank SulutGo KCP Ranotana. Untuk uji secara parsial juga menunjukkan bahwa variabel pengalaman kerja, kemampuan kerja dan komunikasi internal tidak memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Kemampuan Kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

- j. Suwandi, dkk. (2021) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Kabupaten Boyolali”. Penelitian ini bertujuan mengetahui dan membuktikan ada dan tidaknya pengaruh Penilaian Kerja dan Kemampuan Kerja pada Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali. Sampel yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 104 responden dengan pengambilan sampel menggunakan teknik probability sampling. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil pengujian hipotesis menunjukan hasil Adjusted R Square sebesar 42,6% variabel penilaian kerja dengan kemampuan kerja mempengaruhi kinerja para karyawan. Sedangkan selisih 57,4% dapat dikatakan dipengaruhi variabel lain. Hasil

penelitian ini secara persial menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan variabel Penilaian Kinerja dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Merak Sentausa Abadi Boyolali. Persamaan penelitian penulis dengan penelitian sebelumnya adalah sama-sama menggunakan variabel bebas Kemampuan Kerja serta variabel terikat kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya adalah dilakukan ditahun dan tempat yang berbeda.

