

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Fenomena yang terjadi di Indonesia khususnya adalah persaingan yang terjadi hampir pada semua bidang usaha sehingga perusahaan menuntut pimpinan dan karyawan untuk selalu meningkatkan produktivitas kerja mereka atau hasil yang dicapai oleh karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan baik tujuan jangka panjang maupun tujuan jangka pendek. Begitu juga dengan instansi pemerintah dimana organisasi ini diharapkan bermanfaat bagi masyarakat setempat khususnya di Bali yang merupakan pulau dengan penduduk yang banyak. Karyawan merupakan unsur penting bagi perusahaan untuk mencapai keberhasilan sehingga karyawan dituntut untuk terus meningkatkan produktivitas kerja yang dimiliki untuk tercapainya tujuan perusahaan.

Menurut Sedarmayanti (2010:82) produktivitas memiliki dua dimensi yakni efektivitas dan efisiensi. Dimensi pertama berkaitan dengan pencapaian untuk kerja yang maksimal, dalam arti pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas dan waktu. Dimensi kedua berkaitan dengan upaya membandingkan masukan dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan. Produktivitas kerja merupakan masalah yang sangat penting dalam setiap organisasi. Produktivitas kerja dalam organisasi tergantung pada keefektifan kerja sama antara individu dan kelompok.

Produktivitas juga dipengaruhi oleh budaya suatu organisasi, Mulia (2011) yang meneliti tentang hubungan budaya organisasi dengan produktivitas yang memberikan gambaran tentang sumber daya yang berkualitas tidak akan memberikan hasil kerja yang optimal tanpa adanya budaya organisasi yang baik dan terinternalisasi oleh para anggotanya. Demikian pula sebaliknya jika budaya organisasi buruk akan memberikan hasil kerja yang tidak optimal. Faktor lain yang juga mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah komunikasi, karena komunikasi merupakan kunci pembuka dalam meningkatkan semangat kerja karyawan. Komunikasi adalah penyampaian dan pemahaman suatu maksud, yang perlu diperhatikan dari definisi adalah penekanannya pada penyampaian maksud dan pemahaman maksud, tanpa penyampaian maksud komunikasi tidak akan terjadi, tanpa pemahaman maksud komunikasi juga jarang berhasil (Ardana dkk, 2009:49). Selain budaya organisasi dan komunikasi yang perlu diperhatikan dalam peningkatan produktivitas karyawan adalah lingkungan kerja dalam perusahaan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung dengan sarana dan prasarana yang memadai yang ada ditempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat. Lingkungan kerja mempunyai peranan yang sangat penting dalam menyelenggarakan aktivitas-aktivitas perusahaan (Sutrisno, 2010:118).

Kantor Desa Tegal Harum merupakan salah satu kantor desa yang berada di Denpasar barat, khususnya berada di daerah yang penduduknya padat yakni Monang – Maning, yang beralamat di Jalan Gunung Cemara No. 306A, Tegal Harum, Kecamatan Denpasar Barat, Kota Denpasar, Bali. Seperti yang kita ketahui Kantor Desa merupakan suatu instansi pemerintahan yang melakukan pengolahan data kependudukan. Kependudukan berhubungan dengan Teknik pengumpulan, menyelidiki, mencatat dan mengolah data penduduk yang terdiri dari pengolahan data kelahiran, pengolahan data kematian, pengolahan pindah datang, dan pengolahan pindah keluar.

Pengolahan data kependudukan merupakan suatu kegiatan utama yang dilakukan oleh desa/kelurahan, dimana dalam melakukan pengolahan data harus dilakukan secara cepat, tepat dan akurat. Terutama dalam proses pembuatan Kartu Keluarga (KK), Akta Kelahiran, Akta Kematian, Surat Keterangan Pindah Datang dan Surat Pindah Keluar. Salah satu tolak ukur yang digunakan instansi pemerintahan adalah dari data absensi karyawan di Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat. Dalam proses peningkatan produktivitas kerja karyawan maka diperlukan kerja sama, komunikasi yang baik. Adapun jumlah karyawan pada Kantor Desa Tegal Harum adalah sebanyak 35 orang. Berikut adalah data absensi karyawan selama tahun 2021 disajikan pada table 1.1 berikut :

Tabel 1.1

Data Absensi Karyawan Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat.

Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Keterlambatan (orang)	Izin (orang)
1.	Januari	35	4	3
2.	Februari	35	2	2
3.	Maret	35	2	4
4.	April	35	1	1
5.	Mei	35	1	0
6.	Juni	35	0	4
7.	Juli	35	1	2
8.	Agustus	35	2	1
9.	September	35	4	4
10.	Oktober	35	2	0
11.	November	35	1	1
12.	Desember	35	9	7
Total			30	28

Sumber : Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas jumlah karyawan yang datang terlambat paling sedikit adalah bulan Juni sebanyak 0 orang. Namun mengalami kenaikan yang besar pada bulan Desember dengan jumlah 9 orang. Selain pada keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan izin juga tidak sedikit. Jumlah izin karyawan paling banyak terjadi pada bulan Desember berjumlah 7 orang dan paling sedikit pada bulan Mei dan Oktober berjumlah 0 orang. Kantor Desa Tegal Harum menerapkan sistem scan in / scan out, untuk bukti kehadiran pegawai. Namun fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Tegal Harum pada tingkat

keterlambatan dan izin masih terbilang rendah dikarenakan banyaknya karyawan yang menitip absen pada group whatsapp. Durasi kerja 8 jam di kantor yang dimulai dari jam 08.00 – 15.00 WITA agar karyawan lebih inovatif dalam

mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka masing – masing. Namun pada kenyataannya dilapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Desa, seperti karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir karena masih belum terbiasa dengan sistem baru, karena sistem lama tidak ada jam kerja di kantor. Banyaknya karyawan pulang lebih awal dinilai oleh pengawas bahwa karyawan yang kurang agresif dalam bekerja. Karyawan disana juga kurang menjaga stabilitas kerja mereka. Hal ini dilakukan oleh hasil observasi peneliti dibagian pelayanan jasa.

Banyak karyawan yang istirahat lebih awal sehingga mengakibatkan banyak masyarakat yang menunggu pelayanan jasa. Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah budaya organisasi (Wardani, dkk 2016). Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi.

Menurut Muis (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma – norma dan nilai – nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi tentunya juga memiliki peranan yang penting terhadap kualitas kerja. Jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya yang kuat kepada para karyawan maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan mempengaruhi pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Penelitian lainnya yang menggunakan variable budaya organisasi dilakukan oleh Paramita, et al (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya karakteristik organisasi mereka, bukan suka atau tidak, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H Achmad (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan . budaya organisasi merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh pemimpin karena kepemimpinan tanpa menggunakan prinsip budaya akan menghasilkan sesuatu yang kurang menguntungkan kondisi kerja.

Hasil penelitian dari Yunita Sari Mustikaningsing (2016) mencoba untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan remunerasi terhadap kinerja karyawan. Teknik sampling dalam penelitian ini menggunakan populasi sebesar 326 karyawan dengan sampel penelitian sebanyak 65 karyawan. Hasil analisis menunjukkan bahwa 78,9% variasi kinerja karyawan dapat dijelaskan dari gaya kepemimpinan, budaya organisasi, komitmen organisasi dan remunerasi. Remunerasi merupakan faktor yang paling mempengaruhi kinerja karyawan hal ini dilihat dari nilai standardized coefficient terbesar yaitu 0,568. sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Memahami budaya suatu organisasi tidaklah mudah, sebab nilai-nilai yang dianut dalam organisasi tidak langsung dapat diamati. Seperti yang dikemukakan oleh Greenberg dan Baron (2003) budaya organisasi sebagai kerangka kerja kognitif yang terdiri dari nilai-nilai, norma, sikap, perilaku dan harapan yang

diterima bersama oleh anggota organisasi. Berkaitan dengan budaya organisasi Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat telah dituangkan dalam peraturan perusahaan yaitu seperti yang dituangkan dalam table 1.2 berikut :

Tabel 1.2

Aturan Atau Pedoman Dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi Pada Kantor Desa Tegal Harum , Denpasar Barat.

No	Aturan / Pedoman	Pelaksanaan	Keterangan
1.	Absen Kedatangan / Kerja	08.00 – 08.30	Kurang ditaati
2.	Absen Pulang	15.30 – 16.00	Kurang ditaati
3.	Pakaian Kerja	Senin – Kamis	Telah berjalan
4.	Pakaian Olah Raga	Jumat	Telah berjalan
5.	Kegiatan bersih – bersih	Jumat	Telah berjalan
6.	Upacara	Setiap Hari Senin	Kurang ditaati
7.	Rapat Koordinasi	Setiap Hari Senin	Kurang ditaati

Sumber : Kantor Desa Tegal Harum , Denpasar Barat.

Dari Tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang telah ditentukan oleh Kantor Desa Sebagian besar kurang ditaati. Namun , masih ada yang ditaati seperti berpakaian kerja maupun berpakaian bebas pada saat hari yang di tentukan. Namun banyak yang kurang ditaati seperti waktu pulang sering karyawan pulang mendahului dengan berbagai alasan, sedangkan pakaian olahraga pada hari jumat dan upacara sering tidak dilaksanakan sesuai dengan jadwal. Kantor Desa Tegal Harum , Denpasar Barat adalah Lembaga pemerintahan terkecil ditingkat desa, dengan demikian pemerintah tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas , kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin kerja.

Untuk menciptakan budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja yang baik, Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat membuat kegiatan – kegiatan yang lebih bermanfaat untuk masyarakat, mengadakan event – event yang bisa diikuti oleh masyarakat agar bisa menjalin komunikasi yang baik.

Komunikasi adalah suatu kegiatan yang penting dilakukan oleh manusia sebagai syarat terjalinnya hubungan sosial guna bertahan hidup dalam kehidupan. Tujuan komunikasi selanjutnya adalah agar dapat mengenal orang lain. Dengan adanya interaksi dan komunikasi maka setiap orang dapat saling mengenali dan memahami satu sama lain. Kemampuan mendengar, membaca, mengartikan pesan orang lain dengan baik merupakan hal penting dalam aktivitas komunikasi.

Selain itu Kantor Desa Tegal Harum juga mengajak masyarakat untuk selalu peduli dengan lingkungan , dimana membuat kegiatan setiap Hari Minggu untuk mengadakan kegiatan bersih – bersih diseputaran Desa Tegal Harum , agar terciptanya suasana lingkungan yang nyaman, bersih, dan asri sehingga masyarakat selalu menjaga lingkungan dan tidak membuang sampah sembarangan. Berdasarkan latar belakang di atas maka dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji : **“Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Di Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat”** studi kasus pada Kantor Desa Tegal Harum yang berada di Jalan Gunung Cemara No. 306A.

1.2 Rumusan Masalah

Rumusan masalah adalah pengarah tujuan dari sebuah tulisan ilmiah agar fokus terhadap pembahasan tertentu. Dalam penulisan skripsi ini penulis mencoba meneliti pengaruh budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja pada Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat. Rumusan masalah sebagai berikut :

- 1.2.1 Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat ?
- 1.2.2 Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat ?
- 1.2.3 Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini dimaksudkan untuk mengetahui arah dan gerak apa yang ingin dicapai di dalam melaksanakan suatu penelitian. Adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1.3.1 Untuk menganalisis Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat.
- 1.3.2 Untuk menganalisis Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat.
- 1.3.3 Untuk menganalisis Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan dilaksanakan penelitian ini, maka diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi banyak pihak diantara lain :

1.4.1 Manfaat Teoritis

1) Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori – teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

1.4.2 Manfaat Praktis

1) Bagi Kantor Desa Tegal Harum, Denpasar Barat / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran ataupun bahan pertimbangan dalam penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam Lembaga atau Instansi dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi

2) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan atau 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

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. (Robbins, 2016). Jika seseorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi Tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (Tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu.

Secara keseluruhan , niat dalam hubungannya dengan tujuan – tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2016). Locke dalam Kusuma (2016) menemukan bahwa goal-setting

berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya. Sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan atau program , tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

2.1.2 Produktivitas

1) Pengertian Produktivitas

Istilah produktivitas mempunyai arti yang berbeda-beda untuk setiap orang yang berbeda, dan penggunaannya disesuaikan dengan kebutuhan pemakainya. Produktivitas secara umum diartikan sebagai hubungan antara keluaran (barang-barang atau jasa) dengan masukan (tenaga kerja, bahan, uang). Produktivitas adalah ukuran efisiensi produktif. Suatu perbandingan antara hasil keluaran dan masukan (Sutrisno, 2009). Sedangkan menurut pendapat Ardana (2012) menyebutkan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti: pendidikan, keterampilan, disiplin, sikap mental dan etika kerja, motivasi, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, jaminan sosial, lingkungan dan iklim kerja, hubungan industrial Pancasila (hubungan kerja yang sangat manusiawi), teknologi, sarana produksi, manajemen, dan kesempatan berprestasi.

Produktivitas adalah sikap mental dan cara pandang manusia untuk membuat hari esok lebih baik dari sekarang dan membuat hari ini lebih baik dari kemarin. Dalam arti yang sederhana dan teknis, pengertian kedua tentang produktivitas adalah ratio antara keluaran dan masukan yang terpakai (Gaspersz, Vincent, 1998,).

2) Faktor – Faktor Produktivitas

Menurut Tohardi (2002:452), faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja diantaranya adalah:

- (1) Pendidikan, pada umumnya orang yang mempunyai pendidikan lebih tinggi akan mempunyai wawasan lebih luas tertuma penghayatan akan artipentingnya produktivitas. Pendidikan disini dapat berarti pendidikan formal maupun non formal. Tingginya kesadaran akan pentingnya produktivitas dapat mendorong yang bersangkutan melakukan tindakan yang produktif
- (2) Keterampilan, pada aspek tertentu apabila karyawansemakin terampil, maka karyawanakan menjadi lebih terampil apabila mempunyai kecakapan dan pengalaman yang cukup.
- (3) Disiplin kerja, dengan tingkat kedisiplinan yang tinggi, karyawan memiliki sikap mental yang baik dan mampu menyelesaikan tugas dengan hasil yang maksimal.
- (4) Budaya dan etika kerja, dalam sebuah organisasi harus memiliki budaya dan etika kerja yang baik, karena budaya organisasi merupakan dasar dari terbentuknya organisasi.
- (5) Manajemen, pengertian manajemen disini dapat berkaitan dengan sistem yang diterapkan oleh pimpinan untuk mengelola ataupun memimpin serta mengendalikan staff atau bawahannya. Apabila manajemennya tepat lebih mampu bekerja serta menggunakan fasilitas kerja dengan baik maka akan

menimbulkan semangat yang lebih tinggi sehingga dapat mendorong karyawan untuk melakukan tindakan yang produktif.

(6) Tingkat penghasilan, apabila tingkat penghasilan memadai dapat menimbulkan konsentrasi kerja dan kemampuan yang dimiliki dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan produktivitas.

(7) Kesempatan berprestasi, karyawan yang bekerja tentu mengharapkan peningkatan karier atau pengembangan potensi pribadi yang nantinya akan bermanfaat baik bagi dirinya maupun bagi organisasi. Apabila terbuka kesempatan untuk berprestasi, maka akan menimbulkan dorongan psikologis untuk meningkatkan dedikasi serta pemanfaatan potensi yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas kerja

(8) Beban pekerjaan, beban kerja yang sesuai dengan kemampuan karyawan dapat mempermudah karyawan menyelesaikan pekerjaan sehingga produktivitas dapat meningkat.

(9) Lingkungan kerja, lingkungan kerja yang baik akan mendorong karyawan agar senang bekerja dan meningkatkan rasa tanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju ke arah peningkatan produktivitas

(10) Teknologi, apabila teknologi yang dipakai tepat dan lebih maju maka akan dapat mendukung peningkatan produktivitas.

3) Indikator Produktivitas

(1) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja merujuk pada jumlah kerja yang telah dicapai karyawan perusahaan. Mengapa kuantitas kerap jadi komponen penilaian utama? Karena komponen ini dapat terlihat secara fisik dari segi hasil, seperti berapa banyak jumlah dokumen yang telah dikerjakan, produk yang dirakit, atau barang yang dikirim. Penilaian kuantitas kerja umum dilakukan dengan cara membandingkan target dan hasil yang dicapai karyawan. Saat ia berhasil melampaui standar yang telah ditentukan, bisa dibilang ia berhasil. Namun, jika kuantitas kerja rendah, perusahaan perlu mengevaluasi lebih lanjut apa yang terjadi pada karyawan tersebut.

(2) Kualitas meningkatkan mutu kerja

Kuantitas tidak lengkap tanpa kualitas karena berkaitan erat dengan mutu kerja seorang karyawan saat ia menuntaskan pekerjaannya secara teknis. Lalu, hasil kerja tersebut diperbandingkan dengan standar yang telah ditentukan perusahaan. Jika cara ia menuntaskan pekerjaan dengan kualitas setara atau lebih baik dari standar, berarti mutu kerja karyawan itu terbilang baik. Namun, kuantitas tinggi tanpa kualitas sepadan berisiko memunculkan kinerja yang kurang optimal atau justru buruk. Itulah mengapa perusahaan perlu melakukan pengembangan SDM agar karyawan tidak mengejar kuantitas semata, tetapi juga kualitas. Saat karyawan telah mampu mencapai standar jumlah tertentu, di situlah ruang untuk karyawan mengembangkan diri terbuka sehingga ia mampu menunjukkan produktivitas kerja optimal.

(3) Ketepatan Waktu

Indikator berikutnya adalah ketepatan waktu. Tanpa batasan waktu yang tegas, kuantitas dan kualitas kerja karyawan akan terasa kabur. Sejak awal seorang karyawan harus punya persepsi bahwa semua pekerjaan memiliki tenggat. Maka, ia wajib menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan kuantitas dan kualitas kerja sesuai standar perusahaan. Ketepatan waktu mendorong karyawan untuk meningkatkan kinerjanya sehingga ia dapat menyelesaikan pekerjaan secara efektif dan efisien. Saat ia berusaha memaksimalkan masa pengerjaan sebuah tugas, ia pun masih bisa melakukan aktivitas lainnya. Semakin baik capaian ketepatan waktu dari kinerja karyawan, semakin baik pula produktivitas kerja yang dimiliki.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

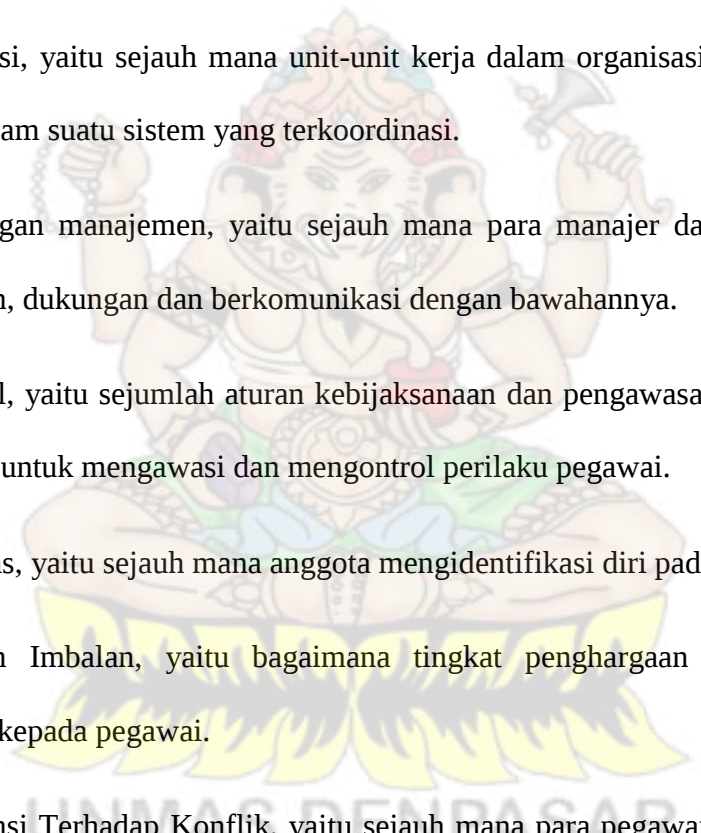
Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki sistem atau ciri khas masing-masing yang disebut budaya organisasi. Hal ini tentu berkaitan dengan citra sebuah perusahaan atau organisasi di lingkungan luar. Tapi, budaya organisasi tentu berbeda dengan budaya suatu wilayah atau negara yang berkaitan dengan adat istiadat. Pengertian Budaya Organisasi khususnya arti “Budaya” tidak hanya mengacu pada adat *istiadat dan kebudayaan* suatu wilayah di Indonesia, tetapi juga bisa ciri khas organisasi. Ciri khas sebuah organisasi ini bisa dikatakan sebagai budaya organisasi.

Budaya adalah seperangkat pemahaman penting yang berkembang, diyakini dan diterapkan oleh suatu kelompok. Sedangkan, organisasi adalah suatu kelompok orang dari berbagai latar belakang berbeda bersatu dan bekerjasama untuk mencapai tujuan bersama. Dalam hal ini, budaya organisasi adalah sebuah sistem kepercayaan dan sikap bersama yang berkembang dan dianut oleh sekelompok orang. Sistem kepercayaan dan sikap bersama suatu organisasi ini akan membedakannya ke kelompok atau organisasi lainnya. Budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan menampung semua keberagaman atau *pluralisme*.

Pada dasarnya, pengertian budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Artinya, budaya organisasi merupakan suatu normal dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai di dalamnya. Sehingga, budaya organisasi ini akan direfleksikan melalui kegiatan mereka sehari-hari, mulai dari interaksinya dengan orang lain, caranya bekerja dan ekspektasi di masa depan.

2) Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins (2004:10) mengemukakan sepuluh faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari suatu budaya organisasi. Kesepuluh faktor itu adalah sebagai berikut.

- 
- (1) Inisiatif individual, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat.
 - (2) Toleransi terhadap tindakan berisiko, yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
 - (3) Pengarahan, yaitu seberapa jauh perusahaan memberikan penjelasan tentang tujuan yang ingin dicapai dan kinerja yang diharapkan.
 - (4) Integrasi, yaitu sejauh mana unit-unit kerja dalam organisasi didorong untuk bekerja dalam suatu sistem yang terkoordinasi.
 - (5) Dukungan manajemen, yaitu sejauh mana para manajer dapat memberikan pengarahan, dukungan dan berkomunikasi dengan bawahannya.
 - (6) Kontrol, yaitu sejumlah aturan kebijaksanaan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengontrol perilaku pegawai.
 - (7) Identitas, yaitu sejauh mana anggota mengidentifikasi diri pada perusahaan.
 - (8) Sistem Imbalan, yaitu bagaimana tingkat penghargaan yang diberikan organisasi kepada pegawai.
 - (9) Toleransi Terhadap Konflik, yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.
 - (10) Pola Komunikasi, yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi dibatasi berdasarkan susunan wewenang secara formal.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Amirullah (2010:13) membagi lima fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

- (1) Berperan menetapkan batasan.
- (2) Mengantarkan suatu perasaan identitas bagi anggota organisasi.
- (3) Mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas daripada kepentingan individual seseorang.
- (4) Meningkatkan stabilitas sistem sosial kerana merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- (5) Sebagai mekanisme kontrol dan memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

Menurut Robbert Kreitner dan Angelo Kinicki membagi empat fungsi budaya organisasi

- A. Memberikan identitas organisasi kepada karyawannya.
- B. Memudahkan komitmen kolektif.
- C. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
- D. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan keberadaannya.

4) Contoh Budaya Organisasi

Ada beberapa contoh budaya organisasi yang bisa dianut dan dimiliki suatu perusahaan atau organisasi. Hal ini mungkin juga yang membedakan antara satu organisasi dengan lainnya. Berikut contoh budaya organisasi, antara lain:

(1) Kerapian administrasi

Kerapian administrasi termasuk contoh budaya organisasi yang dibutuhkan untuk memperlancar kinerja perusahaan, khususnya terkait dengan surat menyurat, keuangan, pendapatan karyawan, daftar barang masuk atau keluar dan lainnya.

(2) Kedisiplinan

Kedisiplinan juga termasuk contoh budaya organisasi yang melekat pada citra perusahaan sekaligus karakter orang-orang yang sukses dalam menghargai waktu. Misalnya, disiplin tidak terlambat datang ke kantor, menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan sebagainya.

(3) Inovasi

Inovasi juga termasuk contoh budaya organisasi anggotanya menciptakan dan mengembangkan ide-ide kreatif dan inovatif demi kemajuan organisasi atau perusahaan tersebut. Inovasi adalah proses atau hasil pengembangan mobilisasi pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman untuk menciptakan atau memperbaiki suatu produk maupun sistem.

(4) Pembagian wewenang yang jelas

Pembagian wewenang yang jelas termasuk contoh budaya organisasi, karena itulah kunci keberhasilan sebuah perusahaan. Tanpa adanya pembagian wewenang yang

jelas, maka anggota organisasi atau karyawan perusahaan akan kebingungan dan tidak bisa bekerja optimal.

5) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, dkk (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur :

(1) Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok. Norma memberitahu apa yang harus dan tidak harus dilakukan di bawah keadaan atau situasi tertentu. Norma bersifat memotivasi, berkomitmen, serta meningkatkan karyawan berkinerja tinggi.

(2) Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawan membagikan nilai-nilai utama yang merupakan menggambarkan suatu kepribadian yang ada dalam suatu organisasi. Jika nilai di anggap penting, maka nilai akan membimbing karyawan berperilaku secara konsisten terhadap berbagai situasi. Nilai juga merupakan keinginan efektif kesadaran atau keinginan yang 25 membimbing perilaku bagaimana seorang karyawan mampu memiliki efisiensi tinggi dan kualitas tinggi.

(3) Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi. Contohnya dalam berbicara, berperilaku, ketepatan waktu disiplin dalam hadir maupun mengerjakan tugas. Semua agar memiliki kinerja yang baik dan hasil yang baik pula bagi organisasi.

(4) Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan atau perasaan seorang karyawan didalam suasana lingkungan kerja, yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai. Iklim organisasi juga bentuk perilaku atau karakteristik karyawan agar berani mengutarakan pendapat demi kenyamanan bersama.

2.1.4 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Komunikasi merupakan aktivitas dasar manusia. Dengan berkomunikasi, manusia dapat saling berhubungan satu sama lain baik dalam kehidupan sehari-hari di rumah tangga, ditempat pekerjaan, dipasar, dalam masyarakat atau dimana saja manusia berada. Tidak ada manusia yang tidak akan terlibat dalam komunikasi. Komunikasi sangat penting bagi kehidupan manusia. Berkembangnya pengetahuan manusia dari hari ke hari karena komunikasi. Komunikasi juga membentuk sistem sosial yang saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu komunikasi dan masyarakat tidak dapat dipisahkan.

Komunikasi merupakan suatu proses penyampaian informasi dari seseorang kepada orang lain dengan harapan timbul kesamaan pengertian dan persepsi yang kemudian untuk diarahkan kepada sesuatu tindakan tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu menurut Gorda (2004:193) Komunikasi adalah usaha untuk mendorong orang lain menginterpretasikan pendapat seperti apa yang dikehendaki oleh orang yang mempunyai pendapat tersebut, sehingga diharapkan diperoleh titik kesamaan saling pengertian menurut Supardi dan Syaiful (2002:81). Jenis-jenis komunikasi

menurut Handoko (2002:89) dapat dibedakan menjadi dua, yaitu sebagai berikut :

(1) Komunikasi informal adalah komunikasi yang dilaksanakan tidak berdasarkan atas ketentuan dalam struktur organisasi atau peraturan-peraturan di lingkungan organisasi

(2) Komunikasi formal adalah komunikasi yang terjadi berdasarkan ketentuan-ketentuan dalam suatu organisasi yang berupa komunikasi vertikal maupun horizontal.

2) Jenis – Jenis Komunikasi

(1) Komunikasi tertulis adalah komunikasi yang disampaikan secara tertulis. Keuntungan komunikasi ini antara lain adalah bahwa komunikasi itu telah dipersiapkan terlebih dahulu secara baik.

(2) Komunikasi lisan adalah komunikasi yang dilakukan secara lisan. Komunikasi ini dapat dilakukan secara langsung berhadapan atau tatap muka dan dapat pula menggunakan telepon.

(3) Komunikasi nonverbal adalah komunikasi menggunakan mimik, pantonim, dan bahasa isyarat.

(4) Komunikasi satu arah adalah komunikasi yang bersifat koersif dapat berbentuk perintah, intruksi, dan bersifat memaksa dengan menggunakan sanksi-sanksi.

(5) Komunikasi dua arah lebih bersifat informative, persuasive dan memerlukan hasil

3) Faktor – Faktor Komunikasi

Faktor-faktor yang mendukung komunikasi yang baik, di antaranya:

(1) Kredibilitas

Setiap komunikator harus memiliki hubungan saling percaya dengan komunikan, sehingga apa yang disampaikan dapat dipercaya secara langsung.

(2) Konteks

Komunikator yang baik harus memperhatikan situasi dan kondisi komunikasi berada, sehingga komunikasi dapat berjalan dengan baik.

(3) Konten

Komunikator harus pandai dalam memilih isi pesan yang akan disampaikan, sehingga komunikan tertarik terhadap apa yang disampaikan.

(4) Kejelasan

Komunikator harus memahami komunikasi verbal dan non verbal, tujuan yang akan dicapai, serta kejelasan informasi, sehingga mengurangi terjadinya kesalahpahaman.

(5) Kesenambungan dan konsistensi

Pesan atau informasi yang disampaikan sebaiknya dilakukan secara terus menerus, agar informasi tersebut tertanam dan dapat mempengaruhi perilaku komunikan.

(6) Kemampuan komunikan

Informasi dapat tersampaikan dengan jelas, apabila terdapat pemahaman antara komunikator dan komunikan. Kemampuan komunikan dalam menyerap informasi sangat dibutuhkan untuk menciptakan komunikasi yang informatif.

(7) Saluran distribusi

Komunikator harus memahami berbagai media yang tepat dalam menyampaikan informasi sesuai kebutuhan dan kondisi, sehingga informasi yang disampaikan sesuai dan tepat sasaran.

4) Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2016, hlm. 10-11) terdapat beberapa indikator komunikasi efektif, yakni sebagai berikut.

(1) Pemahaman. Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

(2) Kesenangan Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang.

(3) Pengaruh Pada Sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

(4) Hubungan yang makin Baik

Dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

(5) Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan. Spesifik dalam kaitannya dengan bidang pendidikan terutama pembelajaran, menurut Taryono (2016, hlm. 9)

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menjadi salah satu hal yang memengaruhi produktivitas dan semangat kerja karyawan. Tanpa lingkungan kerja yang baik, karyawan akan mudah bosan dan tidak betah untuk bekerja di tempat tersebut. Secara umum, ada dua jenis lingkungan kerja: fisik dan non-fisik. Dua jenis lingkungan kerja ini sama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan 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 Sutrisno (2010:118). Lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung menurut Sedarmayanti (2010:26).

(1) Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Nela, dkk (2014:05) “lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

A. Lingkungan kerja fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yakni: Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (Seperti: pusat kerja, kursi, meja dan sebagainya)

B. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan, kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia.

(2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti dalam Nela, dkk (2014:05) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan”. Suryadi Perwiro Sentoso (2010) yang mengutip pernyataan Prof. Myon. Woo Lee sang pencetus teori W dalam Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, bahwa pihak manajemen perusahaan hendaknya membangun suatu iklim dan suasana kerja yang bisa membangkitkan rasa kekeluargaan untuk mencapai tujuan bersama. Secara umum dapat dijelaskan Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang terbentuk sangat mempengaruhi psikologis karyawan. Pihak manajemen perusahaan juga hendaknya mampu mendorong inisiatif dan kreativitas agar tujuan dalam perusahaan dapat tercapai.

2) Faktor – Faktor Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017:60) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari:

Faktor Internal

(1) Pewarnaan

Banyak perusahaan kurang memperhatikan masalah ini, padahal pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerjadalam melaksanakan tugas-tugasnya yang

dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya masalah pewarnaan dinding saja, tetapi sangat luas termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin, bahkan pewarnaan seragam yang dipakai.

(2) Lingkungan Kerja yang Bersih

Perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan, karena kebersihan itu sendiri akan mempengaruhi kesehatan karyawan yang berada di dalam perusahaan tersebut. Jika lingkungan bersih, maka akan menimbulkan rasa senang dan rasa senang ini akan menimbulkan seseorang untuk bekerja lebih bersemangat dan bergairah.

(3) Penerangan yang Cukup

Penerangan yang cukup akan memberikan kenyamanan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. maka dari itu dalam memberikan penerangan harus pas, tidak terlalu terang ataupun redup.

(4) Pertukaran Udara yang Baik

Pertukaran udara yang cukup sangat diperlukan terutama ruang cukup akan membuat kesegaran fisik karyawan

Faktor Eksternal

(1) Jaminan Terhadap Keamanan

Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari kerja akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong semangat kerja dan untuk lebih giat bekerja.

(2) Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus di dalam perusahaan maupun di luar perusahaan mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk konsentrasi bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki. Oleh karena itu, kebisingan harus di atasi, misalnya dengan pelindungan telinga atau adanya ruangan khusus kedap suara.

(3) Bebas dari Gangguan Sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan bila lingkungan eksternal tidak menjadi hal-hal yang tidak diinginkan.

(4) Tata Ruang

Tata ruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa memengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018:66) indikator lingkungan lingkungan kerja dalam perusahaan yaitu sebagai berikut:

(1) Suasana kerja

Suasana kerja adalah kondisi yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini akan meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut.

(2) Hubungan dengan rekan kerja

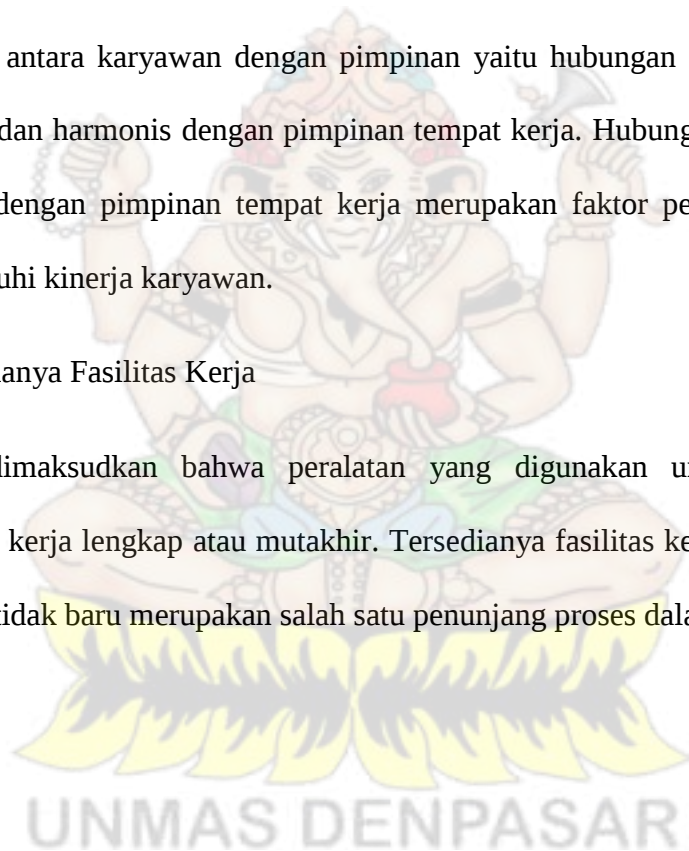
Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekankerja.

(3) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan antara karyawan dengan pimpinan yaitu hubungan dengan karyawan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja. Hubungan yang baik dan harmonis dengan pimpinan tempat kerja merupakan faktor penting yang dapat memengaruhi kinerja karyawan.

(4) Tersedianya Fasilitas Kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap atau mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.



2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

- 1) Penelitian ini dilakukan oleh Mariani and Mang, (2017) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Warung Mina Peguyangan Di Denpasar”. Dipublikasikan dalam jurnal Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, komunikasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di Warung Mina Peguyangan Denpasar. Jumlah sampel sebanyak 63 orang pegawai, dengan metode pengambilan sampel jenuh (sensus). Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara dan angket. Teknik analisis info yang digunakan adalah regresi linier berganda. didukung hasil analisis yang telah diolah, didapatkan bahwa masing-masing hipotesis yang diajukan diterima. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar, kemudian komunikasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Warung Mina Peguyangan Denpasar
- 2) Penelitian ini dilakukan oleh Hanafi and Yohana, (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi, Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT. Bni life Insurance”. Dipublikasikan dalam jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja, lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan

kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BNI Life Insurance divisi employee benefit, dengan jumlah populasi sebanyak 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel

- 3) Penelitian ini dilakukan oleh Wijaya and Susanty, (2017) dengan judul yang diteliti yaitu “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin” di publikasikan dalam jurnal Jurnal Ecoment Global: Kajian Bisnis dan Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah di Kabupaten Musi Banyuasin (Studi Kasus Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin). Penelitian ini dilakukan di salah satu instansi pemerintah Kabupaten Musi Banyuasin yaitu Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Musi Banyuasin yang berjumlah 60 orang. Penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder. Teknik analisis dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode kuantitatif yang menggunakan persamaan statistik dalam mengolah dan membahas data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat adanya pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan yaitu dengan besarnya skor pengaruh dari hasil uji regresi adalah 0,470.
- 4) Penelitian ini dilakukan oleh Nabawi, (2019) yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai”. Dipublikasikan dengan jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja pekerja Dinas Pekerjaan Umum dan Proyek Perumahan Kabupaten Aceh Tamiang.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif karena pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, sampai ke sektor, analisis data, kesimpulan data hingga penulisan menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numerik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pekerja Dinas Struktur dan Proyek Perumahan Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja Dinas Pekerjaan Umum dan Proyek Perumahan Kabupaten Aceh Tamiang

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Yonavia Latuny "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Allianz Life Indonesia Di Denpasar Tahun 2017. Responden dalam penelitian ini dilakukan dengan mengambil sample sebanyak 112 orang, data yang dikumpulkan dengan menggunakan kuesioner yang berupa daftar pertanyaan, teknik analisis. Data yang dipergunakan adalah analisis regresi berganda dengan menggunakan program SPSS 15.0 For Windows. Berdasarkan hasil analisis regresi berganda terbukti bahwa pengaruh budaya organisasi, motivasi, dan kinerja karyawan secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Allianz Life Indonesia
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Sumartinih (2019) "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Motivasi Dan Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina Surabaya". Responden dalam penelitian ini Metode yang digunakan adalah random sampling. Alat analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah uji validitas dan reliabilitas, uji normalitas dan analisis korelasi product

moment. Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan motivasi kerja dan hasil dari penelitian dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan motivasi kerja

- 7) Penelitian oleh Listina Oktaria pada tahun 2017 dengan judul penelitian Peran Warung Gathel Sebagai Media Komunikasi Interpersonal Dalam Menjalin Keakraban Antar Warga (Studi Kasus Tentang Peran Warung Kopi Gathel Sebagai Media Komunikasi Interpersonal dalam Menjalani Keakraban Antar Warga di Desa Ronowijayan Ponorogo). Pada penelitian tersebut penulis mengemukakan bahwa warung kopi Ghatel mempunyai daya tarik yang berbeda-beda dari pelanggan yang datang dan setiap pelanggan atau pembeli mempunyai tujuan yang berbeda-beda. Ternyata warung kopi gathel tidak hanya sekedar tempat untuk membeli kopi saja melainkan untuk tujuan tempat nonton bareng pertandingan bola tempat beristirahat sejenak dan tempat berkumpulnya organisasi sehingga berhasilnya menjalin keakraban. Tujuan dari pelanggan yang menjadikan warung kopi gathel sebagai tempat atau kantor kedua dan tempat mencari mitra kerja untuk berbisnis juga telah berhasil menjalin keakraban antar masyarakat di desa Ronowijayan.
- 8) Djampangau (2019) melakukan penelitian untuk menguji pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu. Penelitian tersebut menggunakan variabel gaya kepemimpinan, motivasi kerja, budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Penelitian tersebut berlokasi di PT. Bank BNI Syariah Palu dan waktu penelitiannya adalah bulan

Agustus 2015. Lokasi penelitian dipilih secara sengaja (purposive), dengan pertimbangan selain tempat ini adalah tempat bekerja saya, penelitian tersebut juga belum pernah dilakukan oleh peneliti lain di PT. Bank BNI Syariah Palu. Berdasarkan data populasi dalam penelitian tersebut adalah 45 karyawan yang terdiri dari 26 pegawai organik, 4 pegawai outsourcing dan 13 pegawai dasar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan, motivasi kerja dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank BNI Syariah Palu.

- 9) Kamaliah (2018) melakukan penelitian untuk menguji gaya kepemimpinan, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja akuntan pemerintah. Penelitian 8 tersebut menggunakan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai kinerja akuntan variabel bebas dan pengujian data sebagai variabel terikat. Penelitian tersebut berlokasi di Riau dengan responden adalah seluruh akuntan BPKP dengan kriteria berusia minimal 30 tahun dan telah bekerja sekurang-kurangnya 5 tahun terakhir. Alasan pemilihan sampel dengan kriteria tersebut bertujuan untuk menghindari bias yang disebabkan oleh perbedaan yang ekstrem, dan agar lebih valid dalam mengukur tingkat kinerja akuntan BPKP serta memudahkan peneliti dalam mengidentifikasi akuntan BPKP yang menjadi objek penelitian. Metode penelitian yang digunakan adalah uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi kerja ketiga variabel ini semuanya berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja akuntan.

10) Suryaman (2018) melakukan penelitian untuk mengetahui besaran pengaruh variabel budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia, Pasar Kemis, Tangerang. Populasi dan sampel dalam penelitian tersebut adalah seluruh pimpinan atau kepala bagian di PT. Inoac Polytechno Indonesia sebanyak 30 responden. Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif dan menganalisis hubungan antara variabel independen dengan variabel dependen, metode pengukuran yang digunakan menggunakan skala likert dengan mengambil 30 responden dari populasi yang ada sebagai sampel penelitian. Untuk uji regresi peneliti menggunakan analisis statistik dengan program smartPLS3.2.6. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang searah dan positif secara statistik terhadap kinerja karyawan PT. Inoac Polytechno Indonesia Pasar Kemis Tangerang sedangkan motivasi kerja secara statistik tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

