

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Memasuki era globalisasi, perubahan terjadi begitu cepat. Begitu juga yang terjadi pada dunia usaha, khususnya perusahaan. Perubahan kondisi ekonomi, serta perkembangan teknologi menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah perubahan organisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia. Keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia secara luas yang mengarah pada tujuan organisasi.

Sumber daya manusia merupakan faktor penting bagi setiap organisasi. Sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan sasaran organisasi tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Pentingnya peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, Untuk itu sumber daya manusia perlu memiliki skill atau keterampilan yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Sebab dengan adanya skill yang handal akan secara langsung dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Kalesaran, dkk. (2014: 185) “Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting yang menentukan maju atau mundurnya organisasi tersebut. Setiap organisasi selalu berupaya untuk memperoleh sumber daya manusia yang bisa membantu dalam usaha mencapai tujuan organisasi tersebut. Sumber daya jika diatur dengan baik, maka mampu meningkatkan efektivitas dan

efisiensi dari perusahaan tersebut secara maksimal. Berbagai permasalahan yang dihadapi saat ini, mengharuskan perusahaan untuk mencari solusi yang tepat dan akurat. Terutama permasalahan yang berhubungan dengan sumber daya manusia dalam perusahaan. Tidak dapat dihindari, tenaga kerja merupakan urat nadi dan unsur terpenting yang dibutuhkan oleh perusahaan. Ancaman terbesar yang nyata terhadap stabilitas ekonomi adalah angkatan kerja yang tidak siap dalam menghadapi tantangan-tantangan maupun perubahan-perubahan yang terjadi di sekelilingnya. Tiap perusahaan pada dasarnya digunakan sebagai sarana untuk berkumpul bekerja sama secara sistematis dan terencana dalam memanfaatkan sumber daya sarana dan prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan untuk mencapai tujuan bersama.

Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Dengan adanya kinerja, manajer puncak dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan penilaian kepada karyawan serta kompensasi yang sesuai dengan yang dicapai oleh karyawan”. Kinerja karyawan adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Pentingnya kinerja karyawan, sehingga sering kali kinerja karyawan menjadi masalah yang harus dihadapi dan diselesaikan guna membantu perusahaan di dalam mencapai tujuannya Wibowo (2016).

Kinerja karyawan Priansa (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi kinerja karyawan bukan

hanya merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya tetapi termasuk proses bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Kinerja karyawan dikatakan penting, karena dapat digunakan untuk mengetahui dan menilai sejauh mana karyawan dapat melaksanakan tugas dan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan.

Budaya kerja adalah nilai-nilai dan semangat yang mendasari cara mengelola perusahaan dan mengorganisasikan perusahaan. Ditegaskan bahwa budaya kerja yang kuat akan mempunyai sifat kompetitif kebudayaan yang kuat akan menuntun perilaku dan memberi makna pada kegiatan organisasi, hal ini merupakan dukungan yang sangat berarti dalam mencapai kesuksesan organisasi dan inovasi kerja bagi karyawan. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya kerja. Dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama karyawan maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Nawawi (2003:65), budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Triguno (2001:13), budaya Kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi yang tercermin dari sikap

menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berkaitan dengan pentingnya budaya kerja terhadap kinerja karyawan, maka hal ini perlu diperhatikan pada PT. Wings yakni sebuah perusahaan yang bergerak dalam perusahaan penghasil produk-produk rumah tangga dan pemeliharaan kesehatan diri terkemuka di Indonesia yang salah satu cabangnya berada di Ruteng, Manggarai, Nusa Tenggara Timur. Tahun lalu absensi karyawan masih menggunakan sistem manual. Namun, sekarang PT. Wings Ruteng menetapkan absensi karyawan menggunakan aplikasi hadir (sidik jari), namun para karyawan PT. Wings Ruteng belum terbiasa menggunakan aplikasi hadir tersebut. Selain itu Dalam rangka pencapaian target yang telah di berikan kepada karyawan PT. Wings Ruteng, salah satunya dengan memberikan pelatihan software (Microsoft excel) kepada karyawan guna meningkatkan efektivitas kerja karyawan.

Budaya kerja pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dapat difungsikan sebagai tuntutan yang mengikat para karyawan karena dapat diformulasikan secara formal dalam berbagai peraturan dan ketentuan perusahaan. Dengan menerapkan budaya kerja sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, maka para pemimpin dan karyawan secara tidak langsung akan terikat sehingga dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan.

Faktor lain selain budaya organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di PT. Wings Ruteng yaitu faktor lingkungan kerja. Lingkungan kerja secara garis besar terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja nonfisik dimana lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang terdiri

dari perlengkapan, mesin-mesin kantor yang dapat dipergunakan dan tata ruang kantor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik kantor serta kondisi-kondisi kerja fisik dalam kondisi-kondisi mana pekerjaan harus dilakukan. Lingkungan kerja non-fisik adalah keseluruhan hubungan yang termasuk dalam urusan kerja. Seperti hubungan karyawan dengan pimpinan, maupun hubungan karyawan dengan karyawan yang lain.

Menurut Afandi (2016), lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugasnya seperti temperatur kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Sedarmayanti (2016), lingkungan kerja adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik sendiri dapat dibagi dalam dua kategori. Kategori yang pertama adalah lingkungan yang berhubungan langsung dengan karyawan dan berada di dekat karyawan (seperti meja, kursi dan sebagainya). Kategori yang kedua adalah 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. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Wulandari (2018) menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Senada dengan pernyataan diatas Wardhana (2018) berpendapat bahwa Lingkungan Kerja yang terdiri dari tata ruang, penerangan, sirkulasi udara, suara atau tingkat kebisingan berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan.

Lingkungan kerja disuatu perusahaan sangatlah penting untuk diperhatikan manajemennya. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan suatu proses produksi dalam perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melakukan suatu proses produksi tersebut. Keadaan lingkungan kerja yang ada di PT.Wings belum mendukung karyawan bekerja dengan nyaman. Hal ini terlihat karena adanya beberapa permasalahan yang terjadi karena fasilitas kerja yang kurang memadai seperti komputer, meja, serta beberapa alat kantor lainnya yang mengakibatkan kinerja karyawan tidak efektif. Permasalahan ini harus segera diselesaikan agar tidak menghambat kerja karyawan.

Inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan pada perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternative yang tinggi. Inovasi adalah proses mengubah ide-ide kreatif menjadi produk atau metode kerja yang berguna. Oleh karena itu, organisasi yang inovatif dicirikan dengan kemampuan menyalurkan kreativitasnya menjadi hasil yang berguna. Penerapan inovasi yang tinggi dalam suatu organisasi akan lebih berhasil dalam menanggapi perubahan lingkungan dan mengembangkan kemampuan barunya untuk mencapai kinerja yang lebih baik (Chen et al:2010). Organisasi dituntut mampu dalam menstimulus sikap inovatif para karyawannya dikarenakan sikap inovatif merupakan kunci keberhasilan. Proses inovasi mengharuskan anggota organisasi memiliki ide-ide segar yang terus mengalir secepat mungkin yang didapat dari proses bertukar pikiran, berbagi pengalaman, dan kegiatan berbagi pengetahuan lainnya. Anggota organisasi seharusnya melakukan hal tersebut sebagai antisipasi

perkembangan dunia yang semakin cepat, beragam, dan dinamis. Anggota organisasi juga dituntut memiliki komitmen yang tinggi terhadap pemikiran inovatif yang berguna untuk pembentukan budaya inovasi pada organisasi yang selanjutnya dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada suatu organisasi.

Salah satu bentuk inovasi yang telah diterapkan di PT. Wings Ruteng adalah dengan menggunakan alat scan barcode untuk mengetahui stok dan harga produk. Namun tidak semua karyawan yang bekerja di PT. Wings Ruteng bisa menggunakan alat tersebut, serta banyak dari mereka yang belum mengerti cara memakainya. Oleh karena itu salah satu cara agar karyawan PT. Wings Ruteng dapat menggunakan alat tersebut yaitu dengan memberikan pelatihan bagaimana cara menggunakan alat scan barcode yang benar.

Ketiga faktor tersebut mempunyai hubungan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Masalah yang sering dihadapi dalam kinerja karyawan oleh perusahaan adalah menurunnya kinerja karyawan karena kurangnya perilaku disiplin dan kejujuran serta adanya karyawan yang kurang tegas dan percaya diri terhadap pekerjaan yang dilakukan sehingga kinerja karyawan menurun.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan diatas maka yang akan menjadi pokok permasalahan dipenelitian ini, yaitu :

1. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng ?
2. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT Wings Ruteng ?

3. Bagaimana pengaruh inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu :

1. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja pada kinerja karyawan PT Wings Ruteng.
2. Untuk mengetahui bagaimana pengaruh budaya kerja pada kinerja karyawan PT Wings Ruteng.
3. Untuk mengetahui bagaimana inovasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan menambah kajian referensi keilmuan bidang Manajemen terutama tentang “pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng”.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi penulis dalam menambah pengetahuan dan wawasan khususnya mengenai bagaimana pengaruh budaya kerja, lingkungan dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan terhadap perusahaan tentang bagaimana kondisi pengaruh budaya kerja,

lingkungan dan inovasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Wings Ruteng.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Goal-Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti:2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Arsanti:2009). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan. Salah satu karakteristik dari *goal setting* adalah tingkat kesulitan tujuan. Tingkat kesulitan tujuan yang berbeda akan memberikan motivasi yang berbeda bagi individu untuk mencapai kinerja tertentu. Tingkat kesulitan tujuan yang rendah akan membuat individu memandang bahwa tujuan sebagai pencapaian rutin yang mudah dicapai sehingga akan menurunkan motivasi individu untuk berkreaitivitas dan mengembangkan kemampuannya. Sedangkan pada tingkat kesulitan tujuan yang lebih tinggi tetapi mungkin untuk dicapai, individu akan termotivasi untuk berfikir cara pencapaian tujuan tersebut. Proses ini akan menjadi sarana berkembangnya kreatifitas dan kemampuan individu untuk mencapai tujuan tersebut (Ginting dan Ariani dalam Matana, 2017:11).

Goal setting theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals dan intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk perilaku manusia. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu.

2.1.2 Budaya kerja

1) Pengertian Budaya Kerja

Menurut Kretner dan Kinichi dalam Sembiring (2020) bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang diyakini dan dijiwai oleh seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan di dalam organisasi tersebut. Sedangkan menurut Rahadi (2010) bahwa budaya kerja atau organisasi merupakan apa yang di perspektifkan karyawan dan cara persepsi ini menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi. Menurut Mangkunegara (2005:316) menyimpulkan pengertian budaya kerja sebagai “Separangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam perusahaan yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat,

agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Menurut (Supriyadi:2009) menyatakan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja. Budaya organisasi adalah seperangkat keyakinan yang dibagikan dan diterima secara personal serta dijadikan pegangan oleh suatu kelompok agar dapat menyesuaikan dengan lingkungan yang beragam. Pengertian ini berkaitan dengan karakteristik budaya kerja yaitu: budaya organisasi diberikan kepada pegawai baru melalui proses sosialisasi, budaya organisasi dapat mempengaruhi perilaku, dan budaya organisasi bekerja pada level yang berbeda.

Dalam kehidupan sehari-hari tidak dapat terlepas dari ikatan budaya yang telah diciptakan. Ikatan budaya tercipta dalam ikatan keluarga, organisasi, bisnis, maupun bangsa. Budaya dapat membedakan masyarakat satu dengan yang lainnya dalam cara berinteraksi dan bertindak dalam menyelesaikan dalam suatu pekerjaan. Budaya dapat mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman yang berperilaku atau bertindak. Budaya kerja tersebut sudah menjadi bagian didalam kehidupan seseorang sehingga tanpa pengawasan pun seseorang pasti akan melakukannya sebagaimana pedomannya tersebut.

2) Fungsi Budaya Kerja

Berbicara tentang budaya kerja berarti berbicara tentang bagaimana pendoman yang berisi tentang aturan-aturan yang terkait dengan kerja yang kemudian diimplementasikan didalam kehidupan nyata dalam pekerjaan sehari-hari yang dapat menghasilkan hasil yang relevan dengan tuntutan pekerjaannya, budaya kerja tersebut kemudian secara mekanis dan organis terdapat didalam diri manusia sehingga terekspresi didalam kehidupannya.

Adapun fungsi budaya kerja menurut Robbins dan Judge (2009), sebagai berikut:

1. Memiliki peran sebagai penentu batas-batas
2. Dapat memuat rasa indentitas bagi anggota organisasi
3. Dapat memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu
4. Untuk meningkatkan stabilitas sistem sosial
5. Memiliki fungsi sebagai mekanisme *sense-making*, serta kendali yang menuntun dan membentuk sikap dan perilaku karyawan.

3) Cara Membangun Budaya Kerja

Membangun budaya kerja bukan perkara yang mudah hanya seperti mengembalikan telapak tangan, melainkan merupakan hal yang sangat sulit. Diperlukan upaya sosialisasi, habituaisasi, sehingga terjadi kesadaran untuk melakukan SOP sehingga SOP tersebut menjadi kebiasaan untuk melakukan norma-norma yang berlaku.

. Menurut Triguna (2004:1) menjelaskan bahwa “Sebenarnya budaya kerja sudah lama dikenal oleh manusia, namun belum disadari bahwa suatu keberhasilan

kerja berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaan. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri pelaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya kerja”. Budaya kerja tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan diturunkan kepada setiap anggota baru. Nilai-nilai tersebut digunakan sebagai pedoman bagi setiap anggota selama mereka berada dalam lingkungan organisasi tersebut, dan dapat dianggap sebagai ciri khas yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Dengan kata lain, budaya kerja dapat tumbuh dan dikembangkan di dalam organisasi karena diinisiasi, diciptakan, diorganisasikan, dilaksanakan, dan dikembangkan oleh seluruh anggota organisasi yang dilakukan secara bersama-sama dalam suatu organisasi.

Budaya kerja akan menumbuhkan identitas dalam diri setiap anggotanya dan keterikatan terhadap organisasi tersebut, karena kesamaan nilai yang tertanam akan memudahkan tiap anggota untuk memahami dan menghayati setiap peristiwa dan kegiatan organisasi. Dengan demikian, dapat dipahami bahwa budaya kerja diyakini akan menumbuhkan identitas atau penanda dalam setiap anggota organisasi yang terpatrit dalam setiap diri anggotanya. Budaya kerja di dalam diri individu bersifat mengikat. Keterikatan anggota organisasi merasa rela tanpa ada paksaan atau tekanan, karena mereka merasa ada kesamaan nilai yang tertanam dalam diri individu mereka dan mereka akan selalu mengikuti setiap peristiwa dan kegiatan yang diprogramkan organisasi.

Dengan terciptanya budaya kerja, maka di dalam organisasi tersebut akan tercipta:

1. Hubungan komunikasi antar anggota organisasi menjadi lebih kondusif
2. Tercipta etos kerja
3. Kedisiplinan anggota meningkat
4. Motivasi kerja meningkat
5. Nilai-nilai organisasi ditaati bersama
6. Iklim kerja kondusif
7. Lingkungan kerja yang refreshentatif
8. Pembelajaran organisasi semakin baik
9. Seluruh SOP dilaksanakan dengan baik
10. Kinerja semakin tinggi
11. Kesejahteraan anggota semakin meningkat
12. Pencapaian tujuan organisasi yang lebih baik jika dalam suatu organisasi memiliki budaya yang baik, sesuai dengan harapan seluruh anggota organisasi hendaknya manajemen yang diterapkan lebih berfokus pada upaya pemeliharaan nilai-nilai yang ada dan upaya terjadinya perubahan yang benar-benar diperlukan. Tidak terjadi kesalahan dalam memberikan asumsi dasar sehingga bisa berdampak terhadap rendahnya kualitas kinerja. Hal ini harus dihindari agar budaya organisasi berkembang bisa ke arah yang lebih baik. Dengan kata lain, ketika organisasi tersebut mampu melakukan adaptasi terhadap perubahan yang terjadi baik secara internal dan eksternal, maka proses belajar menghadapi masalah yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dapat dikatakan berhasil dan organisasi tetap mampu memenangkan persaingan yang ada.

Dengan demikian, budaya organisasi yang berkembang dapat dikatakan berhasil dan dapat dikembangkan, minimal dapat dipertahankan. Ketika organisasi tersebut tidak mampu belajar melakukan adaptasi dalam menghadapi perubahan yang sangat cepat terjadi baik secara internal maupun eksternal, tentu dapat dikatakan bahwa budaya kerja tersebut masih perlu ditingkatkan.

4) Indikator Budaya Kerja

Menurut Triguno, (2004:8) indikator budaya kerja dapat dibagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan yaitu kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
3. Disiplin Kerja dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah ditetapkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:12) lingkungan kerja merupakan keadaan atau tempat dimana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Sedarmayanti (2016:12) 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.

1) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:2) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu terdiri dari faktor intern dan faktor-faktor ekstern yang meliputi :

1. Pewarnaan, banyak perusahaan sangat kurang memperhatikan masalah ini padahal pengaruhnya sangat besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan setiap tugas-tugas yang dibebankan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya tentang masalah pewarnaan dinding saja tetapi sangat luas sehingga dapat juga termasuk pewarnaan peralatan kantor, mesin bahkan perawatan seragam yang dipakai pada saat tertentu sesuai aturan pada suatu perusahaan atau organisasi.
2. Lingkungan kerja yang bersih, dimana dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan. Sebab apabila lingkungan kerja tidak diperhatikan maka akan mempengaruhi kesehatan kejiwaan atau fisik seseorang. Bagi seseorang yang normal atau yang tidak mengalami gangguan kesehatan fisik akan merasa senang dan rasa senang ini akan mendorong setiap karyawan untuk bekerja lebih semangat dan bergairah.
3. Penerangan yang cukup tidak terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas karyawan membutuhkan ketelitian. Selain itu, harus diperhatikan juga bagaimana mengatur lampu sehingga dapat memberikan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilau.

Perlu di ingat bahwa lampu yang terlalu terang akan membuat rasa panas yang membuat kegelisahan dalam bekerja. Sebaliknya bila penerangan yang kurang maka karyawan akan cepat mengantuk sehingga membuat banyak kesalahan saat bekerja.

4. Pertukaran udara yang baik sangat diperlukan terutama pada ruang kerja tertutup dan penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan, sebaliknya pertukaran udara yang kurang dapat menimbulkan kelelahan pada karyawan bila terlalu banyak ventilasi dapat menimbulkan hembusan angin yang kuat dan menimbulkan rasa sakit. Bagi perusahaan yang merasakan pertukaran udaranya yang nyaman dapat menimbulkan kesejukan sehingga dapat mengurangi kelelahan fisik.
5. Musik dapat menimbulkan suasana gembira dalam bekerja, apabila musik yang di dengarkan tidak menyenangkan maka lebih baik tanpa musik sama sekali sebaliknya bila musik yang diperdengarkan menyenangkan maka musik ini menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan disaat bekerja. Sebenarnya dalam hal musik yang dipilih selain yang menyenangkan maka yang harus diperhatikan adalah pengaruhnya pada pekerjaan. Sebab ada musik yang sesuai dengan para karyawan tetapi justru memberikan pengaruh negatif pada karyawan.
6. Jaminan terhadap keamanan selama bekerja dan setelah pulang dari bekerja akan menimbulkan ketenangan yang dapat mendorong semangat kerja untuk lebih giat lagi dalam bekerja, bila rasa aman tidak terjamin maka akan

menyebabkan menurunnya semangat dan kegairahan dalam bekerja, konsentrasi akan terganggu apabila karyawan diabaikan oleh perusahaan.

7. Kebisingan yang terus menerus terutama dari luar kantor mungkin akan menimbulkan kebosanan dan rasa terganggu untuk karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diperbaiki oleh pihak manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan rasa nyaman misalnya pelindung telinga atau ruangan dibuat khusus menjadi kedap suara.
8. Bebas dari gangguan sekitar dapat memberikan rasa nyaman dan juga damai akan selalu menyertai karyawan dalam setiap pekerjaan.

2) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2016:15) Lingkungan kerja dapat diukur melalui:

1. Suasana kerja hal yang dimaksudkan bahwa kondisi kerja yang ada dapat tercipta dengan menyenangkan, nyaman dan aman bagi setiap karyawan yang ada di dalam semua perusahaan.
2. Hubungan dengan rekan kerja hubungan dengan rekan kerja yang harmonis tanpa ada saling intrik sesama rekan pekerja. Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah hubungan yang harmonis antara rekan kerja. Hubungan yang harmonis akan menciptakan hubungan kekeluargaan dan akan menjadi faktor terbesar yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.
3. Tersedianya fasilitas kerja lancar yang dimaksudkan adalah peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

2.1.4 Inovasi Kerja

1) Pengertian Inovasi Kerja

Inovasi adalah intensi untuk memperkenalkan dan mengaplikasikan suatu ide, proses, produk atau prosedur baru dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan bagi organisasi. Menurut Siagian (2000:85) inovasi kerja adalah mereka yang selalu mencari perubahan, berusaha mengikuti dan menyesuaikan perubahan itu, serta memanfaatkannya sebagai peluang serta mampu memilih dan mengambil keputusan alternatif yang paling tinggi memberikan produktivitas.

Menurut Mangkunegara (2005:27) inovasi adalah gagasan, perbuatan atau sesuatu yang baru dalam konteks sosial tertentu untuk menjawab masalah yang dihadapi. Memperhatikan uraian pengertian inovasi di atas dapat diketahui bahwa inovasi merupakan gagasan seseorang untuk mengaplikasi suatu ide, proses, produk atau prosedur baru dalam organisasi untuk mendapatkan keuntungan organisasi.

2) Indikator Inovasi Kerja

Menurut Siagian (2000:87) terdapat 3 indikator inovasi adalah sebagai berikut :

1 .Dorongan berprestasi yang tinggi

Semua pengusaha yang berhasil memiliki keinginan besar untuk mencapai suatu prestasi, bekerja keras tidak pernah tinggal diam.

2 . Bekerja Keras

Sebagian besar karyawan mabuk kerja demi mencapai sasaran yang ingin dicitakan, memperhatikan kualitas produknya baik berupa barang maupun jasa.

Pengusaha menangani dan mengawali sendiri bisnisnya sampai mandiri sebelum ia mulai dengan usaha baru lagi.

3 . Bertanggung jawab

Pengusaha sangat bertanggung jawab atas usaha mereka, baik secara moral, legal, maupun mental. Masa depan Bangsa dan Negara ditentukan oleh masa sekarang. Seorang pengusaha yang kreatif dan inovasi akan mampu menyesuaikan diri dengan situasi dan kondisi bisnis pada zaman sekarang. Pengusaha meningkatkan inovasi yang lahir dari hasil penelitian serius dan terarah karena adanya kesempatan peluang-peluang bisnis. Inovasi yang berhasil adalah yang sederhana dan terfokus. Inovasi produk dan pelayanan harus terarah secara spesifik, jelas dan memiliki desain yang dapat diterapkan dengan keberadaan inovasi itu sendiri.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian atau prestasi seseorang dengan tugas-tugas yang telah dibebankan kepadanya. Kinerja dapat pula dipandang sebagai perpaduan dari hasil kerja yakni apa yang harus dicapai oleh seseorang dan kompensasi yakni bagaimana orang mencapainya. Kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu bagi seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah proses yang terus menerus untuk mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kerja individu dan tim serta menyelaraskan kinerja mereka dengan sasaran dalam suatu organisasi. Menurut Whitmore (2013:270) kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran keterampilan. Menurut Ivancevich, dkk (2012:121) kinerja adalah sebagai ukuran dari hasil kerja yang

dilakukan dengan menggunakan kriteria yang disetujui bersama. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja dari seseorang karyawan selama ia bekerja untuk menjalankan tugas-tugas pokok jabatannya yang dapat dijadikan sebagai landasan apakah karyawan itu bisa dikatakan mempunyai prestasi kerja yang baik atau tidak dan dalam kinerja ada standar tertentu untuk mengetahui keberhasilan dan prestasi seseorang atau kelompok. Standar ukuran tersebut dapat berbentuk menjadi jumlah hasil pekerjaan atau kuantitas dan mutu maupun kualitas pekerjaannya, artinya seseorang atau kelompok dikategorikan memiliki kinerja yang baik, kinerjanya dapat lebih tinggi dari standar yang telah ditentukan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan yaitu faktor internal dan faktor eksternal dimana faktor internal itu sendiri merupakan faktor bawaan lahir dari seorang karyawan itu sendiri seperti minat, bakat, pengetahuan, etos kerja, motivasi kerja, dan lain-lain sebagainya. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar karyawan itu sendiri seperti peraturan dalam perusahaan, suasana kerja, kondisi ekonomi, sarana prasarana, dan sebagainya.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja karyawan yaitu:

1. Kuantitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja yaitu segala macam bentuk satuan yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas yaitu berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Ketepatan waktu yaitu tindakan mengerjakan apa yang harus kita kerjakan dengan tepat pada waktu yang telah ditentukan sebelumnya.
5. Inisiatif yaitu kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu.
6. Ketelitian yaitu tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja.
7. Kepemimpinan yaitu proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yaitu salah satu sifat manusia yang cukup sulit diterapkan.
9. Kreativitas yaitu proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Penelitian Terdahulu

1. Riza Faizal (2019) meneliti dengan judul “Pengaruh Budaya, Motivasi Kerja dan Kompetensi Karyawan KCP Bank BJB Ciamis”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar budaya organisasi dan lingkungan kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan KCP Bank BJB Ciamis. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil analisis data menyimpulkan ada pengaruh parsial dan simultan dari organisasi dan

lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan KCP Bank BJB Ciamis. Perbedaan penelitian tersebut menggunakan independen teknologi. KCP Bank BJB Ciamis menggunakan sampel yang lebih banyak. Sedangkan persamaannya menggunakan variabel budaya dan metodenya kuantitatif.

2. Diana Khairani Sofyan (2018) meneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pegawai BAPPEDA”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten Aceh Utara. Hasil penelitian diperoleh koefisien Durbin-Watson bernilai 0,801 yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA serta Hasil penelitian yang telah dilakukan diperoleh persamaan akhir estimasi yaitu $Y = 2.463 + 0.717 X$, konstanta sebesar 2.463 artinya jika variabel lingkungan kerja pegawai BAPPEDA Kabupaten X sebesar 2.463 maka kinerja pegawai juga hanya sebesar 2.463. Perbedaan penelitian tersebut adalah Kantor BAPPEDA menggunakan sampel yang lebih banyak. Sedangkan persamaannya menggunakan variabel budaya, lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan metodenya kuantitatif.
3. Rahmayani (2019) meneliti dengan judul “Pengaruh Budaya Kerja dan Inovasi Kerja Terhadap Kinerja Kerja Pada PT Selamat Sejahtera Bersama Medan”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui apakah budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Semangat Sejahtera Bersama Medan. Hasil analisis data menyimpulkan bahwa untuk variabel budaya kerja dan inovasi kerja berpengaruh positif yang diperoleh dengan nilai sebesar 46,136 dengan nilai

probabilitas (sig) lebih kecil dari taraf sig yaitu ($0,000 < 0,05$). Keduanya berpengaruh positif (searah) dimana jika budaya kerja dan inovasi kerja ditingkatkan maka kinerja akan meningkat. Perbedaan penelitian ini adalah menggunakan sampel yang lebih banyak. Sedangkan persamaannya menggunakan variabel budaya kerja, Inovasi kerja dan kinerja karyawan serta metodenya kuantitatif.

4. Maria Lusiana Inuh (2017) meneliti dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolako Sumba Barat Daya”. Penelitian bertujuan untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Bandara Tambolako Sumba Barat Daya. Metode analisis yang digunakan adalah kausal pendekatan kuantitatif. Hasil analisis menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi memberikan pengaruh positif yang signifikan sehingga hipotesis terbukti. Perbedaan penelitian tersebut menggunakan sampel yang lebih banyak. Sedangkan persamaannya menggunakan variabel budaya kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan serta metodenya kuantitatif.
5. Yusuf, dkk. (2018) Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Cerme. Sampel menggunakan metode total sampling yaitu dengan memilih seluruh Pegawai Kantor Kecamatan Cerme sebagai responden. Teknik analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil analisis regresi linear berganda Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Interpersonal mempunyai pengaruh yang Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan

- Cerme. persamaan variabel pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan komunikasi kerja, perbedaan sampel yang digunakan dan tempat penelitian.
6. Widyanata (2018), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Ronadamar Sejahtera cabang Bandung”, alat analisis regresi linier berganda, sampel 37 karyawan, hasil penelitian lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan variable pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan sampel yang digunakan dan tempat penelitian.
 7. Hudiya, dkk. (2018), dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Gita Bawana Music Course Bandung”, alat analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, sampel 25 responden, hasil penelitian lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan variabel pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan sampel yang digunakan dan tempat penelitian.
 8. Dharmaputra, dkk. (2018), dengan judul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Pegawai di UPT, Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar” alat analisi menggunakan metode sensus dengan data kuantitatifasosiatif, hasil penelitian pengaruh lingkungan kerja fisik dan stres kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, persamaan variabel pengaruh disiplin kerja dan kemampuan kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan sampel yang digunakan dan tempat penelitian.
 9. Jehabur (2020), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Disiplin Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada

Hotel Suris Boutique Kuta Bali”, alat analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, Sampel penelitian ini adalah sebanyak 40 orang responden. Lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan variabel pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan sampel yang digunakan.

10. Adha (2019) Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember, alat analisis menggunakan uji validitas dan reliabilitas, Sampel penelitian ini adalah lebih dari 100 orang responden. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, persamaan variabel pengaruh lingkungan Kerja Fisik, Budaya kerja terhadap kinerja karyawan, perbedaan sampel yang digunakan.

