

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam era globalisasi perusahaan dituntut untuk dapat memaksimalkan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa perusahaan harus mampu menganalisis faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dalam mengatasi hal tersebut sumber daya manusia (SDM) adalah paling utama yang harus diperhatikan perkembangannya karena dengan adanya SDM yang baik dan professional akan sangat membantu dalam memaksimalkan kinerja dalam suatu perusahaan, persaingan suatu organisasi memiliki kemampuan dalam berbagai macam aspek dan merumuskan strategi dalam menghadapi perubahan yang terjadi diorganisasi baik itu organisasi pemerintahan dan organisasi lainnya. Tercapainya tujuan organisasi akan tergantung pada bagaimana karyawan dapat mengembangkan kemampuan baik dibidang managerial, hubungan antar manusia maupun teknis operasional. Sumber daya manusia yang tangguh sangatlah dibutuhkan dalam suatu perusahaan ataupun organisasi karena era globalisasi ini telah menuntut persaingan yang semakin kompleks.

Sumber daya manusia merupakan komponen utama suatu organisasi yang menjadi perencanaan dan pelaku aktif dalam setiap aktivitas organisasi dan manusia merupakan sumber daya (resource strategic) dimiliki oleh suatu organisasi, meskipun sumber daya manusia yang sangat strategic tidak

mengurangi pentingnya sumber daya yang lain seperti modal, mesin, waktu, energi, informasi dan sebagainya (Lombogia, 2022). Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor utama yang perlu dikelola dengan baik dan dilakukan secara profesional agar hasil sumber daya manusia yang dihasilkan nantinya dapat meningkatkan kinerja dari individu dan perusahaan (Agustin, 2021). Sumber daya manusia yang berkualitas akan turut memajukan organisasi sebagai wadah untuk meningkatkan kinerja yang baik (Julita, 2018).

Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat (Hasibuan, 2019). Menurut Kasmir (2019) manajemen sumber daya manusia merupakan bagaimana memengaruhi perilaku, sikap dan kinerja karyawan melalui kebijakan dan sistem yang dimiliki perusahaan. Dan menurut Mangkunegara (2016) manajemen sumber daya manusia adalah suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Oleh sebab itu pimpinan perusahaan harus bisa mendorong mereka agar tetap produktif dalam mengerjakan tugasnya masing-masing, dengan cara terus menerus meningkatkan prestasi kerja para karyawannya sehingga perusahaan dapat mempertahankan loyalitas karyawan guna untuk mencapai tujuan perusahaan (Julita, 2018).

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan (Afandi, 2018). Menurut Priansa (2018) kinerja merupakan hasil yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari organisasi dan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Menurut Fahmi (2017) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dari beberapa definisi yang dikemukakan oleh beberapa ahli, maka kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang diperoleh selama periode tertentu apakah hasil kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan standar perusahaan atau sebaliknya. Adapun indikator untuk mengukur kinerja karyawan menurut Robbins (2016) yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian.

Di dalam menjalankan operasionalnya, Kantor Kelurahan Peguyangan harus memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Kantor Lurah Peguyangan melayani masyarakat dalam memenuhi kebutuhan administrasi kependudukan, termasuk di antaranya perizinan-perizinan seperti pekerjaan umum, perizinan umum kelurahan, perizinan pendidikan, kesehatan warga kelurahan Kantor Lurah Peguyangan, perumahan, penataan ruang, perhubungan, lingkungan hidup, pertanahan yang menjadi kewenangan daerah, serta pemberdayaan perempuan dan perlindungan anak. Secara lebih detail, kantor kelurahan atau lurah yang berada di wilayah Kota Denpasar ini melayani izin untuk pengurusan surat keterangan domisili, pengurusan NPWP, Surat Kelakuan Baik, Surat Pindah Keluar, Surat

Keterangan Tidak Mampu Kantor Lurah Peguyangan, Surat Keterangan Usaha, Surat Usaha Mikro, dan Surat Pernyataan Miskin, surat domisili sementara dan lainnya. Selain itu Kantor Lurah Peguyangan juga melayani urusan perizinan umum seperti izin toko obat, izin praktik dokter umum, izin penebangan pohon pelindung, izin untuk membuat IMB, izin pengukuran situasi tanah, izin tanda daftar usaha, izin penelitian, pendataan penduduk, dan surat izin usaha perdagangan (SIUP) skala usaha mikro.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti yang dilakukan menunjukkan bahwa masih ada keluhan yang timbul dari masyarakat Kantor Kelurahan Peguyangan menyangkut kinerja karyawan Kantor Kelurahan Peguyangan seperti kenyataan menunjukkan bahwa setiap karyawan dalam suatu organisasi untuk tidak selalu bekerja dan mampu mencapai kinerja yang diharapkan. Ada kalanya terdapat kesenjangan kinerja atau mengalami kesulitan untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja. Dalam kaitan itu setiap pemimpin di hadapkan pada masalah bagaimana cara memperbaiki dan meningkatkan kinerja organisasi/unit kinerja melalui karyawan yang dipimpin. Jika setiap pemimpin bersama bawahannya mampu menampilkan kinerja yang baik sesuai bidang tugas masingmasing maka kinerja organisasi akan tercapai. Pemimpin dan bawahan yang menjadi pelaku dalam organisasi merupakan kunci penentu keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017:25) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang di hadapi, lingkungan sekitar

dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan Menurut Sukanto dan Indryo (2018:151) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dalam bekerja meliputi pengaturan penerangan, pengontrolan suara gaduh, pengaturan kebersihan tempat kerja dan pengaturan keamanan tempat kerja. Dalam hal ini pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja atau prestasi kerja karyawan sangat penting bagi sebuah perusahaan baik lingkungan internal maupun lingkungan eksternal karena akan mempengaruhi tujuan dari organisasi (peusahaan).

Oleh karena itu, tidak kalah penting apabila perusahaan untuk menyediakan lingkungan kerja yang mendukung kinerja karyawan. Karena dengan tempat kerja yang layak, alat-alat kerja yang memadai, dan suasana kerja yang menyenangkan tentunya akan membuat karyawan betah dan senang hati dalam melaksanakan tugasnya. Dengan disediakannya lingkungan kerja yang baik, akan memungkinkan karyawan bekerja secara optimal, mendukung terciptanya kinerja yang baik, produktif, dan menguntungkan bagi perusahaan itu sendiri. Sedangkan lingkungan kerja yang kurang memadai dapat membuat pekerja merasa terganggu dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga kinerja akan menurun. Lingkungan kerja adalah faktor-faktor yang memegang peranan cukup penting di dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif karyawan pun akan terdorong untuk melakukan pekerjaannya lebih baik lagi dibandingkan sebelumnya.

Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Sihalohe dan Siregar (2019), Siahaan dan Bahri (2019), Yuliya, dkk (2019), dan Kurniawan, dkk (2022) hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila lingkungan kerja baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Warongan, dkk (2022) menunjukkan bahwa lingkungan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat lingkungan kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan menurunnya kinernya karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara peneliti terhadap beberapa karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan, fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja pada Kantor Kelurahan Peguyangan dapat dilihat dari indikator penerangan yaitu kurangnya penerangan pada ruang kerja sehingga lingkungan yang gelap dan samar-samar menyebabkan ketegangan pada mata, dengan intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan. Menurut Sule dan Saefullah (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang

dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan.

Hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan seperti penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020), Cahyana dan Jati (2017), Sulistiawan, dkk (2017), Meutia dan Husada (2019), dan Muis, dkk (2018) bahwa hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila budaya organisasi baik dan bagus maka akan diikuti meningkatkannya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan terdapat fenomena yang berkaitan dengan budaya organisasi pada Kantor Kelurahan Peguyangan dapat dilihat dari indikator kepribadian yaitu kurangnya sikap saling menghormati terhadap perusahaan baik internal maupun eksternal, masih ditemukan adanya karyawan yang kurang mampu bekerja secara profesional seperti kehadiran yang selalu terlambat atau tidak masuk kerja, masih ditemukan karyawan yang terlambat ikut apel, dan meninggalkan kantor sebelum jam kerja selesai. Permasalahan ini secara langsung dapat berdampak pada kinerja karyawan yang menurun apabila tidak diberikan sanksi secara tegas. Budaya organisasi yang ada selama ini akan berfungsi

efektif apabila para karyawan dapat menerapkan budaya organisasi sebagai suatu kebiasaan dalam melakukan tugas dengan penuh tanggung jawab. Budaya organisasi karyawan dalam meningkatkan kinerja secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung jawab sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang berbagai program yang ada di Kantor Kelurahan Peguyangan, sehingga karyawan diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang bagus, tetapi dapat melakukan secara professional.

Selain budaya organisasi, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan. Menurut Nusran (2019) stres kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Tekanan-tekanan yang didapatkan dalam pekerjaan dan keluarga menimbulkan peristiwa-peristiwa yang merupakan luapan emosi yaitu stres kerja. Menurut Robbins dan Judge (2017) stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedangkan menurut Mangkunegara (2017) stres kerja merupakan suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan

emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainya.

Stres kerja merupakan aspek yang penting bagi perusahaan terutama berkaitan dengan kinerja karyawan. Perusahaan harus memiliki kinerja, kinerja yang baik dapat membantu perusahaan memperoleh keuntungan. Sebaliknya, bila kinerja menurun dapat merugikan perusahaan. Oleh karena itu kinerja karyawan perlu memperoleh perhatian antara lain dengan jalan melaksanakan kajian yang berkaitan dengan variabel stres kerja. Melihat perkembangan zaman yang semakin maju menuntut kita harus bisa berprestasi dalam segala kondisi. Beban kerja yang semakin berat, semakin banyaknya yang ingin dipenuhi, tingkat pendapatan yang tak sejalan dengan biaya hidup, persaingan yang ketat dan seterusnya dapat menjadi ancaman untuk dapat tetap bertahan hidup. Karyawan yang sering dihadapkan dengan berbagai masalah dalam kantor sangat tidak mungkin untuk tekanan stress artinya stres muncul saat karyawan Kantor Kelurahan Peguyangan tidak mampu memenuhi tuntutan-tuntutan pekerjaan, kekurangan waktu untuk menyelesaikan tugas, tidak ada dukungan fasilitas untuk menjalankan pekerjaan tugas-tugas yang saling bertentangan, merupakan contoh pemicu stres.

Adapun hasil penelitian sebelumnya dilatar belakangi oleh *research gap* yang ditemukan pada penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Yuliya, dkk (2021), Ekhsan dan Septian (2021), dan Lestari, dkk (2019) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja

meningkat atau bertambah maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan. Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Wirya, dkk (2020), dan Dharmayasa, dkk (2020) menunjukkan bahwa stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila tingkat stress kerja berkurang atau mengalami penurunan maka akan diikuti dengan meningkatnya kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang telah dilakukan dengan beberapa karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan terdapat fenomena yang berkaitan dengan stress kerja pada Kantor Kelurahan Peguyangan dapat dilihat dari indikator tuntutan tugas yaitu faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti yang disarkan pada kondisi kerja misalnya karyawan kurang baik dalam mengatur waktu dalam bekerja sehingga menyebabkan beberapa masalah seperti keterlambatan dalam pengumpulan berkas-berkas laporan harian pekerjaan. Pada Tabel 1.1 terdapat fenomena hasil pengukuran kinerja dapat dilihat dari data tingkat absensi karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan yang berkaitan dengan tingkat kinerja karyawan, disajikan pada Tabel berikut:

UNMAS DENPASAR

Tabel 1.1
Tingkat Absensi Karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan
Tahun 2022

Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Jumlah Hari Kerja / Bulan (Hari)	Jumlah Seluruh Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Tidak Kerja (Hari)	Jumlah Hari Senyatanya (Hari)	Presentase Tingkat Absensi (%)
A	B	C	$D=B \times C$	E	$F=D-E$	$G=E: (D \times 100\%)$
Januari	37	23	851	25	826	3,51
Februari	37	20	740	21	719	2,84
Maret	37	21	777	20	757	3,67
April	37	22	814	23	791	2,83
Mei	37	23	851	22	829	2,76
Juni	37	20	740	26	714	3,51
Juli	37	23	851	19	832	3,23
Agustus	37	22	814	15	799	3,95
September	37	21	777	17	760	3,75
Oktober	37	23	851	21	830	3,47
Nopember	37	21	777	21	756	3,76
Desember	37	22	814	14	800	2,72
Jumlah						40,00
Rata - Rata						3,33

Sumber: Kantor Kelurahan Peguyangan, (2023)

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan pada tahun 2023 cenderung berfluktuasi setiap bulannya, dimana rata-rata tingkat absensi karyawan sebesar 3,33 %. Ini berarti bahwa tingkat absensi karyawan tergolong rendah karena tingkat absensi yang wajar berada di bawah 3%. Dalam jangka pendek, stres yang dibiarkan begitu saja tanpa penanganan yang serius dari pihak perusahaan membuat karyawan menjadi tertekan, tidak termotivasi, dan frustrasi menyebabkan karyawan bekerja tidak optimal sehingga kinerjanya pun akan terganggu. Dalam jangka panjang, karyawan tidak dapat menahan stres

kerja maka ia tidak mampu lagi bekerja diperusahaan. Pada tahap yang semakin parah, stres bisa membuat karyawan menjadi sakit atau bahkan akan mengundurkan diri (turnover).

Berdasarkan hasil penelitian dan beberapa fenomena yang terkait dengan lingkungan kerja, budaya organisasi, stress kerja dan kinerja karyawan, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dibidang kinerja dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Peguyangan”.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan?
- 3) Apakah stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan, maka yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stress kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat ganda baik teoritis maupun praktis sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Teoritis

Bagi peneliti lain, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Manfaat Praktis

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagi lembaga atau instansi yang lain untuk mengetahui seberapa besar lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja terhadap kinerja karyawan. Kemudian hasilnya dapat dijadikan bahan pertimbangan dalam menyusun strategi dan menyusun kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Bagi para akademisi sebagai implikasi lebih lanjut dalam memberikan informasi guna menciptakan peningkatan kemampuan dan pemahaman.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Edwin Locke (1968) teori ini merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2019) Teori ini menjelaskan bahwa salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan adalah perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai titik penyelesaiannya, seperti seseorang dalam memulai suatu pekerjaan, dan ia berambisi untuk menyelesaikannya dan terus mendesak sampai tujuan itu tercapai. Hal ini berarti bahwa Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen berdasarkan tujuan, apabila seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya sehingga akan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya.

Keberhasilan kinerja karyawan dalam perusahaan bisa dikatakan optimal jika beberapa faktor kinerja seperti lingkungan kerja, budaya organisasi dan stress kerja di perusahaan dapat berjalan dengan baik.

Persepsi seseorang untuk membuat penilaian mengenai orang lain sangat dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal orang tersebut.

2.1.2 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja (Ahyanti, 2019). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya seperti adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lain (Nitisemito, 2017). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2016). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Simanjuntak, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018). Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawansehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti

adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut Effendy (2019), lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah. Menurut Anam (2018), lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja.

Menurut Sedarmayanti (2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang

efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu:

- (a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari
- (b) Cahaya buatan, berupa lampu

b. Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

c. Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi

kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

d. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakaturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- (a) Konsentrasi dalam bekerja
- (b) Datangnya kelelahan
- (c) Timbulnya beberapa penyakit diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g. Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h. Tata warna di tempat kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena

warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

i. Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j. Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang di perdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k. Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:46) adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Suhu udara
- c. Suara bising
- d. Penggunaan warna
- e. Ruang gerak yang diperlukan
- f. Keamanan kerja
- g. Hubungan karyawan

Menurut Afandi (2018) dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

- b. Warna

Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Budiasa (2021;43) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma, nilai, dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu (Emron dan Yohny, 2018). Budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama di antara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi (Wibowo, 2016). Robbins dan Coulter (2018) mengemukakan bahwa Budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Emron dan Yohny (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yaitu:

- a. Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan di mata publik/pelanggan.
- b. Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggaan anggota yang ada di dalamnya.
- c. Membimbing perilaku-perilaku anggotanya ke arah pemikiran konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

- d. Membangun kerja sama tim yang solid dan rasa kebersamaan yang tinggi sesama anggota.

3) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Victor Tan (2016) karakteristik suatu budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Individual initiative*, yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan kemerdekaan yang dimiliki individu.
- b. *Risk Tolerance*, yaitu suatu tingkat dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif.
- c. *Direction*, yaitu kemampuan organisasi menciptakan tujuan yang jelas dan menetapkan harapan kinerja.
- d. *Management support*, yaitu tingkatan dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.
- e. *Control*, yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi perilaku pekerja.
- f. *Integration*, yaitu tingkatan dimana unit dalam organisasi didorong untuk beroperasi dengan cara terkoordinasi.
- g. *Identity*, yaitu tingkatan dimana anggota mengidentifikasi bersama organisasi secara keseluruhan dari pada dengan kelompok kerja atau bidang keahlian profesional tertentu.
- h. *Reward system*, yaitu suatu tingkatan dimana alokasi reward, kenaikan gaji, atau promosi, didasarkan pada kriteria kinerja pekerja, dan bukan pada senioritas atau favoritisme.

- i. *Conflict tolerance*, yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong menyampaikan konflik dan kritik secara terbuka.
- j. *Communication patterns*, yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasional dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2018) indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inovatif memperhitungkan resiko, seperti:
 - Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.
 - Berani mengambil resiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
- b. Berorientasi pada hasil, seperti:
 - Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
 - Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan.
- c. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti:
 - Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan menegerjakan pekerjaan.

Mendukung prestasi karyawan
- d. Berorientasi detail pada tugas, seperti:
 - Teliti dalam mengerjakan tugas.
 - Keakuratan hasil kerja.

Indikator budaya organisasi menurut Margolang (2018) yaitu:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*innovation and risk talking*), adalah sejauh mana organisasi mendorong para karyawan bersikap

inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan.

- b. Berorientasi kepada hasil (*outcome orientation*), adalah sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil di bandingkan perhatian pada teknik dan proses yang di gunakan untuk meraih hasil tersebut.
- c. Berorientasi tim (*team orientation*), adalah sejauh mana kegiatan kerja di organisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individuindividu untuk mendukung kerjasam.
- d. Agresifitas (*aggressiveness*), adalah sejauhmana orang-orang dalam organisasi itu agresif dan kompetitif untuk menjalankan budaya sebaik-baiknya. Budaya yang kuat akan membantu oraganisasi dalam memberikan kepastian kepada seluruh pegawai untuk berkembang bersama, tumbuh dan berkembangnya instansi.

Indikator budaya organisasi menurut Busro (2018) yaitu:

- a. Jaminan diri (*self assurance*).
- b. Ketegasan dalam bersikap (*decisiveness*).
- c. Kemampuan dalam pengawasan (*supervisory ability*).
- d. Kecerdasan emosi (*inteligence*).
- e. Inisiatif (*initiative*). Kebutuhan akan pencapaian prestasi (*need for achievement*). Kebutuhan akan aktualisasi diri (*need self actualization*).
- f. Kebutuhan akan jabatan/posisi (*need for power*).
- g. Kebutuhan akan penghargaan (*need for reward*).
- h. Kebutuhan akan rasa aman (*need for security*).

2.1.4 Stress Kerja

1) Pengertian Stres Kerja

Sinambela (2017), stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja ini tampak dari tampilan diri, antarlain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa relaks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Robbins dan Judge (2017:21) menyatakan stres kerja merupakan sebuah kondisi dinamis dimana seorang individu dihadapkan pada suatu peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan kondisi lingkungan, kondisi organisasi dan pada diri seseorang. Sedaangkan Mangkunegara (2017) mengartikan stres kerja sebagai suatu kondisi dimana karyawan merasakan sebuah tekanan dalam menghadapi pekerjaan. Stres kerja dapat mengakibatkan keadaan emosi seseorang tidak stabil, rasa cemas berlebih, tegang, gugup dan gangguan lainnya.

Sebagai generalisasi dari pengertian para ahli maka dapat disimpulkan bahwa stres kerja merupakan suatu ketegangan yang terjadi karena adanya beberapa masalah yang menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman, cemas dan tidak bisa berfikir dengan baik. Semakin tinggi tingkat kecemasan seorang karyawan maka semakin tinggi juga stres kerja yang akan dialaminya dan sebaliknya se makin rendah tingkat kecemasan dan tekanan dalam sebuah perusahaan maka akan semakin rendah juga tingkat stres kerja seorang karyawan.

2) Faktor-faktor yang Memengaruhi Stres Kerja

Priansa (2017:319), hal-hal yang menjadi penyebab timbulnya stres kerja adalah:

a. Faktor lingkungan

1. Ketidakpastian ekonomi

Ketika perekonomian seseorang sedang menurun, maka orang akan mencemaskan keamanan keuangan mereka.

2. Ketidakpastian politik

Hal ini dapat terjadi karena adanya perubahan sistem politik atau penguasa sehingga menyebabkan kondisis politik menjadi tidak stabil.

3. Ketidakpastian teknologi

Berbagai inovasi yang baru akan membuat keterampilan dan pengalaman seorang karyawan menjadi tertinggal dalam periode waktu yang sangat singkat.

b. Faktor organisasi

1. Tuntutan tugas

Kondisi kerja dimana seseorang selalu dituntut untuk bekerja seacara maksimal.

2. Tuntutan peran

Berkaitan dengan tekanan yang dialami seorang karyawan sebagai salah satu fungsi dari peran tertentu yang dijalankan dalam instansi pemerintah.

3. Tuntutan hubungan antar pribadi

Kurangnya dukungan sosial yang berupa lingkungan keluarga maupun lingkungan pekerjaan dapat menimbulkan stres yang cukup besar.

4. Struktur organisasi

Urutan atasan dimulai dari bawah ke atas sesuai dengan aturan dan peraturan dan tempat pengambilan keputusan.

5. Kepemimpinan organisasi

Seorang karyawan sesuai tugas sehari-hari biasanya di bawah pengawasan dan tanggung jawab manajemen organisasi.

c. Faktor individu

1. Masalah keluarga menunjukkan bahwa seorang menganggap hubungan pribadinya dengan keluarga sangat berharga.
2. Masalah ekonomi yang disebabkan oleh individu salah satunya adalah masalah keuangan merupakan suatu kesulitan pribadi yang bisa menimbulkan stres bagi karyawan.
3. Kepribadian yang berasal dari sifat yang dimiliki individu itu sendiri.

3) Gejala Stres Kerja

Hamali (2018:246), mengemukakan gejala stres di tempat kerja, yaitu:

a. Gejala stres tingkat individu:

1. Reaksi Fisiologis, seperti masalah yang berkaitan dengan punggung, rendahnya kekebalan tubuh, bisul perut, dan masalah jantung, hipertensi.

2. Reaksi Emosional, seperti gangguan tidur, depresi, rasa benci dan mudah marah, hipokondria, kelelahan, masalah dalam rumah tangga, merasa terasing.
 3. Reaksi Kognitif, seperti sulit berkonsentrasi, sulit mengingat sesuatu, sulit dalam mempelajari hal-hal baru, sulit dalam membuat keputusan.
 4. Reaksi Tingkah Laku, seperti penyalahgunaan obat-obatan, konsumsi rokok dan alkohol, dan perilaku yang merusak.
- b. Gejala stres tingkat organisasi
1. Tingkat absensi karyawan
 2. Fluktuasi staf yang tinggi
 3. Masalah disiplin
 4. Kesalahan jadwal
 5. Gertakan-gertakan
 6. Produktivitas rendah
 7. Kesalahan dan kecelakaan kerja
 8. Hal ini berkaitan dengan masalah keluarga dan masalah ekonomi individu.
 9. Biaya-biaya yang dinaikkan dari kompensasi atau perawatan kesehatan.

4) Indikator Stres Kerja

Afandi (2018), menyatakan indikator stres kerja sebagai berikut:

- a. Tuntutan tugas, merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.

- b. Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, tekanan yang diciptakan oleh para pegawai lain.
- d. Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- e. Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi. Beberapa pihak didalamnya dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan, ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

Indikator Stres Kerja menurut Robbins (2018) yaitu:

- a. Tuntutan tugas, yaitu merupakan faktor yang dikaitkan pada pekerjaan seseorang seperti kondisi kerja, tata kerja letak fisik.
- b. Tuntutan peran, yaitu berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- c. Tuntutan antar pribadi, yaitu merupakan tekanan yang diciptakan oleh karyawan.
- d. Struktur organisasi, yaitu merupakan pengakuan organisasi akan adanya kebutuhan untuk mengkoordinasikan pola interaksi para anggota organisasi secara formal.
- e. Kepemimpinan organisasi, yaitu memotivasi, memimpin, dan tindakan-tindakan lainnya yang melibatkan interaksi dengan orang lain.

Indikator stres kerja menurut Mangkunegara (2018) sebagai berikut.

a. Beban kerja

Adanya ketidaksesuaian antara peran yang diharapkan, jumlah waktu, dan sumber daya yang tersedia untuk memenuhi persyaratan tersebut.

b. Konflik peran

Konflik peran merujuk pada perbedaan konsep antara karyawan yang bersangkutan dengan atasannya mengenai tugas-tugas yang perlu dilakukan.

c. Ambiguitas peran

Ambiguitas peran berkaitan dengan ketidakjelasan tugas-tugas yang harus dilaksanakan seorang karyawan.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan.

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Informasi tentang kinerja organisasi merupakan suatu hal yang sangat penting digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Mangkunegara (2015) menyatakan bahwa istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Mangkunegara (2015), menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dengan kinerja kelompok.

Menurut Simamora (2015) kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh individu, kelompok, dan organisasi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Berdasarkan beberapa teori di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

2) Jenis-Jenis Penilaian Kinerja

Menurut Rivai (2015), jenis-jenis penilaian kinerja dikelompokkan yaitu:

- a. Penilaian hanya oleh atasan
- b. Penilaian oleh kelompok lini
- c. Penilaian oleh kelompok staff
- d. Penilaian oleh keputusan komitmen
- e. Penilaian berdasarkan peninjauan lapangan
- f. Penilaian oleh bawahan atau sejawat

3) Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dan Sagala (2013) tujuan perusahaan dalam penilaian kinerja yaitu sebagai berikut:

a. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan

Karyawan membutuhkan pelatihan dan pengembangan untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat mencapai suatu pencapaian kinerja yang telah ditetapkan.

b. Meningkatkan prestasi kerja

Salah satu tujuan memberikan penilaian kinerja yaitu untuk meningkatkan prestasi kerja karyawan, karena semakin baik nilai prestasi yang dicapai karyawan akan mempertahankan untuk mencapai prestasi yang lebih baik lagi dalam hal bekerja.

c. Memberikan kesempatan kerja yang adil

Penilaian kinerja akan berdampak seorang karyawan akan merasa memiliki kesempatan yang adil dalam hal mengerjakan pekerjaannya.

4) Faktor yang mempengaruhi Kinerja

Sutrisno (2016), mengatakan bahwa terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja atau prestasi kerja yaitu faktor individu dan faktor lingkungan, faktor-faktor individu yang dimaksud adalah:

a. Faktor Individu

1. Usaha (*effort*) yang menunjukkan sejumlah sinergi fisik dan mental yang digunakan dalam menyelenggarakan gerakan tugas.

2. Abilities, yaitu sifat-sifat personal yang diperlukan untuk melaksanakan suatu tugas.

3. *Role/Task Perception*, yaitu segala perilaku dan aktivitas yang dirasa perlu oleh individu untuk menyelesaikan suatu pekerjaan.

5) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2016) indikator kinerja adalah alat untuk mengukur sejauh mana pencapaian kinerja karyawan. Berikut beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan adalah:

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.

b. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.

c. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output

serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.

d. Efektifitas Biaya

Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya. Bahwa dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

e. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawa itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Menurut Mathis (2001:78), kinerja karyawan adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

a. Kuantitas kerja

Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja normal) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Kualitas kerja

Standar ini lebih menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibanding volume kerja.

c. Pemanfaatan waktu

Pemanfaatan waktu yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan instansi pemerintahan.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya hal ini

menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif maupun negatif yang signifikan.

2.2.2 Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan. Menurut Sule dan Saefullah (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya, Hasil penelitian sebelumnya bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan baik berpengaruh positif maupun berpengaruh negatif.

2.2.3 Hubungan Stress Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Selain budaya organisasi, stress kerja juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Kelurahan Peguyangan. Menurut Nusran (2019) stress kerja adalah suatu keadaan yang bersifat internal karena oleh tuntutan fisik (badan), lingkungan, dan situasi sosial yang berpotensi merusak dan tidak terkontrol. Keadaan ini dapat menghambat kegiatan aktivitas sehari-hari termasuk saat bekerja. Adapun dari hasil penelitian sebelumnya bahwa stress kerja mempengaruhi kinerja karyawan dengan didukung oleh beberapa penelitian sebelumnya hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif maupun negatif yang signifikan.

2.3 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian sebelumnya yang relevan dan terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan antara lain:

2.3.1 Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Sihalohe dan Siregar (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Super Setia Sagita Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier sederhana. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Super Setia Sagita Medan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Sihan dan Bahri (2019) dengan judul Pengaruh Penempatan Pegawai, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT PLN (Persero) Unit Induk Pembangkitan Sumatera Bagian Utara, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan

penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Yuliya, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Warongan, dkk (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jordan Bakery Tomohon. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jordan Bakery Tomohon, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang

terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Kurniawan dan Purwanto (2022) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Jordan Bakery Tomohon, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu lingkungan kerja dan stres kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2.3.2 Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di CV. Bintang Jaya Abadi, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan

Peguyangan. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Cahyana dan Jati (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Kantor Pelayanan Pajak Pratama di Denpasar Timur, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Sulistiawan, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian

dimana penelitian pertama dilaksanakan di Puskesmas Sebulu II, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Meutia dan Husada (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di Koperasi Pegawai Perum Bulog, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Muis, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya

dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Perbedaan yang lainnya yaitu pada tahun penelitian. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

2.3.3 Stres Kerja dengan Kinerja Karyawan

Penelitian Wirya, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. BPR Sedana Murni. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. BPR Sedana Murni, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Dharmayasa, dkk (2020) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif antara stress kerja terhadap

kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Siwa Sempurna Dive and Watersport, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Yuliya, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. FIF Group Manado, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Ekhsan dan Septian (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cabinindo Putra. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh

positif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di PT. Cabinindo Putra, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Penelitian Lestari, dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Konflik Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh negatif dan signifikan antara stress kerja terhadap kinerja karyawan. Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda. Dari penelitian sebelumnya dan penelitian yang sedang dilaksanakan terdapat perbedaan dan persamaan. Perbedaan yang nampak adalah dari segi lokasi penelitian dimana penelitian pertama dilaksanakan di karyawan PERUMDA Air Minum Tirta Jungporo, sedangkan penelitian sekarang dilaksanakan di Kantor Kelurahan Peguyangan r. Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang terdapat pada bagian objek penelitian yaitu stress kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.