

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasional, baik institusi maupun perusahaan (Fahrurozy, 2019). SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasional sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasional itu.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penting dalam sebuah perusahaan untuk mencapai tujuan dan sasarannya, karena sumber daya manusia merupakan salah satu faktor penentu berhasil atau tidaknya suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya (Hasibuan, 2019;36). Sukses tidaknya suatu organisasional sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal.

Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja (Mangkunegara, 2018;17). Kinerja merupakan bagian yang sangat penting dan menarik karena terbukti sangat penting manfaatnya, suatu lembaga menginginkan karyawan untuk bekerja sungguh-sungguh sesuai dengan kemampuan yang dimiliki untuk mencapai hasil kerja yang baik, tanpa adanya

kinerja yang baik dari seluruh karyawan, maka keberhasilan dalam mencapai tujuan akan sulit tercapai

Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2019). Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugasnya disuatu perusahaan yang dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria, serta penilaian yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Kinerja karyawan didefinisikan sebagai perilaku dari individu dalam suatu organisasional baik secara kualitatif maupun secara kuantitatif, sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasional terhadap pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasional dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasional (Robbins dan Judge, 2018: 555). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas organisasional perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasional atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2018:39) 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. Lingkungan kerja yang baik membuat adanya kenyamanan dalam bekerja (Kasman, dkk., 2019). Lingkungan kerja juga membuat operasional perusahaan menjadi lebih baik yang nantinya akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Alfiyah dan Riyanto (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian Ramli (2019) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan lingkungan kerja yang baik karyawan akan mampu menyelesaikan tugas yang diberikan. Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) yang menemukan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karyawan dengan kompetensi yang baik akan mampu bekerja dengan lebih baik. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Yenni dkk (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2019;374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan

dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Suamah, 2018). Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi membuat adanya keteraturan dan operasional perusahaan menjadi lebih efisien sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik (Susanti, Dkk., 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Kawiana, et al (2018) yang menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan semakin baik. Demikian pula dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Alberto, et al (2018) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Safira (2020) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berlawanan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti (2021) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya organisasi tidak akan membuat adanya perubahan kinerja karyawan.

Menurut Andrew (2018) faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah stres kerja. Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan

(Mangkunegara, 2019). Stres adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres adalah persepsi tentang situasi atau kondisi lingkungan. Pemahaman lain menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Martini & Sitiari, 2018).

Penelitian Setyawati, et al (2018) menunjukkan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila stres kerja meningkat akan diikuti dengan penurunan kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Massie, et al (2018) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya apabila perusahaan memberikan peningkatan stres kerja akan diikuti menurunnya kinerja karyawan. Erawati (2019) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dkk (2019) yang menemukan bahwa stres kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan stres kerja tidak akan menyebabkan perubahan kinerja karyawan.

Hotel Seminyak Square merupakan salah satu Hotel yang ada di daerah Seminyak Bali. Pihak manajemen Hotel Seminyak Square selalu berupaya untuk meningkatkan kinerja karyawan untuk setiap saat dengan berbagai kebijakan yang dilakukan. Namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi

jumlah konsumen menginap selama tahun 2022. Berikut ini data jumlah konsumen yang menginap di Hotel Seminyak Square Tahun 2022.

**Tabel 1.1**  
**Jumlah Konsumen yang Menginap di Hotel Seminyak Square**  
**Kabupaten Badung Tahun 2022**

No	Bulan	Jumlah Tamu Menginap (Orang)	Fluktuasi (%)
1	Januari	7626	-
2	Februari	5868	-23,05%
3	Maret	8480	44,51%
4	April	7715	-9,02%
5	Mei	10022	29,90%
6	Juni	9990	-0,32%
7	Juli	10084	0,94%
8	Agustus	9873	-2,09%
9	September	10172	3,03%
10	Oktober	10281	1,07%
11	November	9667	-5,97%
12	Desember	10842	12,15%
<b>Total</b>		<b>97126</b>	<b>5%</b>

Sumber: Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung Tahun 2022

Pada tabel 1.1 memperlihatkan bahwa jumlah konsumen yang menginap di Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung pada periode Januari-Desember 2022 mengalami perubahan yang tidak stabil yaitu naik turun atau fluktuasi yang sangat tinggi tiap bulannya yang menyebabkan dampak langsung terhadap tingkat penjualan hotel pada periode tersebut dan diketahui bahwa kinerja karyawan yang belum tercapai dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, karyawan menyatakan fluktuasi kinerja disebabkan karena adanya masalah lingkungan kerja dimana dalam bekerja karyawan merasa kurang mempunyai hubungan yang

baik dengan rekan kerja yang dapat dilihat dari adanya karyawan yang merasa keberatan jika diminta membantu menyelesaikan pekerjaan karyawan lain. Karyawan juga menyatakan perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja dan lebih berorientasi pada hasil kerja sehingga membuat karyawan menjadi jenuh dalam bekerja

Selain itu terjadi juga masalah stres kerja dimana karyawan menyatakan beban kerja yang diberikan terlalu banyak dan melebihi kemampuan karyawan dalam bekerja. Selain itu karyawan juga menyatakan pimpinan terlalu banyak menuntut karyawan dalam bekerja sehingga karyawan merasa stres dalam bekerja

Berdasarkan penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang diatas maka persoalan yang di angkat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung?

- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung?

### 1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dirumuskan, maka tujuan penelitian ini adalah

- 1) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung
- 3) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung

### 1.4 Manfaat Penelitian

- 1) Manfaat teoritis
  - a) Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan perusahaan
  - b) Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

2) Manfaat praktis :

a) Bagi mahasiswa

(1) Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya.

(2) Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar

b) Bagi perusahaan

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh Hotel Seminyak Square Kabupaten Badung dalam menentukan lingkungan kerja, budaya organisasi, stres kerja dan kinerja karyawan.

c) Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

*Goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasional. (Suwarmadani, 2018). Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti dalam Suwardani, 2018). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan (Suwardani 2018). Kekhususan dan kesulitan merupakan atribut dari penetapan tujuan. Umumnya, semakin sulit dan spesifik tujuan yang ditetapkan, semakin tinggi tingkat prestasi yang akan dihasilkan.

*Goal setting theory* atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku (Suwarmadani, 2018). Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goals* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batasan waktu tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai

bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge*

*Goal setting theory* menjelaskan bagaimana karyawan berusaha mencapai tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan yang salah satunya dengan memaksimalkan kinerja karyawan yang dalam penelitian ini merupakan variabel terikat dan variabel bebas dalam penelitian ini yaitu kompetensi, komunikasi dan komitmen organisasional diindikasikan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan.

### **2.1.2 Kinerja Karyawan**

#### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2019:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sinambela (2018:6) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Menurut Hamali (2019:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja

karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan. Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasional secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasional yang dituangkan melalui perencanaan strategis organisasional (Dalimunthe, 2018:55).

Berdasarkan penelitian terdahulu maka dapat disimpulkan kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan kualitas dan kuantitas seseorang atau kelompok dalam suatu periode tertentu didalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan.

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Davis (2019:67) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut :

### a) Faktor Kemampuan (*ability*)

Kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge skill*). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan

terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasional memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b) Faktor Motivasi (*motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasional (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2019:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

c) 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.

d) Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasional (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya,

e) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

f) Komitmen kerja.

Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

### 2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan

menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif (Badrianto dan Ekshan, 2020).

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, kondisi lingkungan kerja yang bersih, aman, kondusif, dan nyaman dapat menjadi faktor pendukung untuk memberikan kenyamanan dan relaksasi bagi karyawan bekerja. Jika tujuan perusahaan tercapai, maka persaingan secara tidak langsung telah dimenangkan oleh organisasi, sehingga perusahaan dapat bertahan dan berkembang (Ramli, 2019).

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan perkakas dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Sedarmayati, 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi (Robbins, 2019:8). Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2018).

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2019) sebagai

berikut:

### a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Pencahayaan adalah faktor penting dalam lingkungan kerja. Karena dengan pencahayaan yang baik akan membantu dalam menyelesaikan tugas dengan lebih efektif.

### b) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

### c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

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 dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidak teraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar

terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alam ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis.

g) Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

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.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil 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 karyawan untuk bekerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dalam bekerja, dan ketenangan akan mendorong semangat dan motivasi dalam bekerja. Dalam hal ini adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Setiawan (2019) adalah sebagai berikut:

a) Suasana kerja

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

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam suatu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis antar rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas kerja

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

### 2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

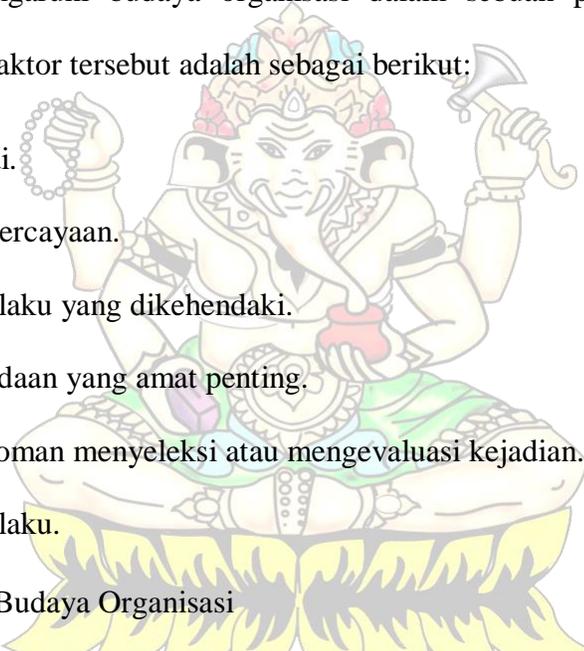
Budaya organisasi adalah sistem yang mengacu kepada makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Wahjono, et al, 2020). Budaya organisasi adalah proses pengembangan karyawan, menjadi semakin kuat perusahaan mengembangkan karyawannya, sehingga karyawan di perusahaan itu akan memiliki kemampuan yang dapat dianggap kompeten untuk mendukung pekerjaan sehari-hari sesuai dengan organisasi atau tujuan perusahaan (Riyanto, 2020).

Budaya organisasi (*corporate culture*) sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipahami bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lain (Waridin dan Masrukhin, 2018). Budaya organisasi adalah perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-

keyakinan dan norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Baba, 2019).

## 2) Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robert (2018: 80) ada beberapa factor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam sebuah perusahaan. Adapun faktor-faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 
- a) Nilai.
  - b) Kepercayaan.
  - c) Perilaku yang dikehendaki.
  - d) Keadaan yang amat penting.
  - e) Pedoman menyeleksi atau mengevaluasi kejadian.
  - f) Perilaku.

## 3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018:512) fungsi dari budaya organisasi adalah :

- a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan individu seseorang.

- d) Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan

#### 4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2019;171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko  
Yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian pada hal - hal rinci  
Yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.
- c) Orientasi hasil  
Yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang  
Yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

e) Orientasi tim

Yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.

f) Keagresifan

Yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

g) Stabilitas

Sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

### 2.1.5 Stres Kerja

1) Pengertian Stress Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidak seimbangan fisik dan psikis, yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan (Mangkunegara, 2019). Stres adalah ketidakmampuan untuk mengatasi ancaman yang dihadapi oleh mental, fisik, emosional dan spiritual manusia yang pada suatu waktu dapat mempengaruhi kesehatan fisik manusia. Stres adalah persepsi tentang situasi atau kondisi lingkungan.

Pemahaman lain menyatakan bahwa stres adalah kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir, dan kondisi seseorang (Martini & Sitiari, 2018). Stres sangat berkaitan dengan kehidupan suatu organisasi, dimana stres merupakan suatu pola reaksi emosional dan fisik yang terjadi sebagai tanggapan atas tuntutan dari dalam dan luar organisasi tersebut (Greenberg, 2019).

Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka (Robbins, 2019). Stres Kerja adalah sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja, tekanan itu sendiri akan berpengaruh oleh sejumlah sektor (Ahmed, 2019)

## 2) Faktor Yang Mempengaruhi Stress Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi stress kerja yang dikemukakan oleh Hurrell (2019) adalah sebagai berikut:

### a) Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan adalah fisik dan tugas, untuk fisik misalnya kebisingan, panas sedangkan tugas mencakup beban kerja, kerja malam dan penghayatan dari resiko dan bahaya.

b) Peran individu dalam organisasi

Peran individu dalam organisasi artinya setiap tenaga kerja mempunyai kelompok tugasnya yang harus dilakukan sesuai dengan peraturan yang ada.

c) Pengembangan karir

Pengembangan karir merupakan pembangkit stres potensial yang mencakup ketidakpastian pekerjaan, promosi berlebih atau promosi yang berkurang.

d) Hubungan dalam pekerjaan

Hubungan pekerjaan yang tidak baik terlihat dari kepercayaan yang rendah, minat yang rendah dalam pemecahan masalah organisasi.

e) Struktur dan organisasi

Struktur dan organisasi yang kurangnya peran serta atau partisipasi dalam pengambilan keputusan dalam organisasi.

3) Indikator Stress Kerja

Indikator-indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2019) adalah sebagai berikut:

a) Tuntutan tugas

Tuntutan tugas adalah faktor yang terkait dengan pekerjaan seseorang. Tuntutan tersebut meliputi desain pekerjaan individual, kondisi kerja, dan tata letak fisik pekerjaan.

b) Tuntutan peran

Tuntutan peran berkaitan dengan tekanan yang diberikan kepada seseorang sebagai fungsi dari peran tertentu yang dimainkannya dalam organisasi.

c) Tuntutan antar pribadi

Tuntutan antar pribadi adalah tekanan yang diciptakan oleh karyawan. Tidak adanya dukungan dari kolega dan antar pribadi yang buruk dapat menyebabkan stres.

d) Struktur organisasi

Struktur organisasi adalah bagaimana pekerjaan dibagi, dikelompokkan dan dikoordinasikan secara formal.

e) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

## 2.2 Penelitian Sebelumnya

Untuk memperbanyak pemahaman teoritis sebagai bahan masukan dan rujukan dalam penulisan ini, maka penulis membuat ringkasan penelitian sebelumnya yang variabelnya berhubungan dengan penelitian yang dilaksanakan.

- 1) Setyawati, et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Stres Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear regresi

berganda diolah menggunakan program SPSS. Variabelvariabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja dan disiplin kerja. Hasil penelitiannya menyatakan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel yang bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 2) Massie, et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program software SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 3) Kawiana, et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, Kepribadian, Kepribadian, dan Komitmen

Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) diolah menggunakan program software AMOS 22.0. variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya budaya organisasi, kepuasan kepribadian dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali dan kepuasan, kepribadian dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan

- 4) Alberto, et al (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Perencanaan Kota Padang”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur diolah menggunakan program software SPSS. Hasil penelitiannya menunjukkan Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Perencanaan Kota Padang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan.

Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan

- 5) Erawati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis inferensial dan diolah menggunakan program PLS (Partial Least Square). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali dan lingkungan kerja memberi negatif dan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 6) Penelitian Ahmad dkk (2019) dengan judul Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. FIF Group Manado. Sampel dalam penelitian ini adalah 60 karyawan PT. FIF Group Manado dengan teknik pengambilan sampel yaitu *simple random sampling*. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dengan uji-F dan uji-t untuk pembuktian hipotesis. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa stres kerja dan beban kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. FIF Group Manado. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.

- 7) Alfiyah dan Riyanto (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 8) Ramli (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Pelayanan Kesehatan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling dan diolah menggunakan program Partial Least Square

(PLS). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam pelayanan kesehatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam pelayanan kesehatan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 9) Bakti dan Riyanto (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pengembangan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan terhadap Karyawan PT Petrosea Tbk”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda diolah menggunakan program software SPSS Hasil Pemrosesan versi 25. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja, budaya organisasi dan pengembangan karyawan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Petrosea Tbk. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan

- 10) Penelitian oleh Safira (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
- 11) Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh
- 12) Yenni dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 124 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan

- 13) Badrianto dan Ekhsan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nesinak Industries”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program IBM SPSS 21. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nesinak Industries dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nesinak Industries. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 14) Putri, et al (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Tenaga Medis Dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear regresi berganda diolah dengan program SPSS for Windows. Variabel-variabel yang digunakan adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah konflik peran ganda, lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem dan lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu samasama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 15) Penelitian yang dilakukan oleh Ekayanti (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi Berprestasi, Pemberdayaan Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Werdhi Sedana di Mengwi Kabupaten Badung. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 35 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berprestasi dan pemberdayaan karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan