

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Keberadaan sumber daya manusia di dalam suatu perusahaan merupakan faktor yang sangat penting dalam perusahaan. Keberhasilan dan kegagalan sebuah perusahaan sering kali ditentukan oleh peran penting dari sumber daya manusia yang dimiliki (Utami, dkk. 2024). Manusia berperan sebagai perencana, pelaksana, dan sekaligus pengendali terwujudnya tujuan perusahaan (Saleh dan Utomo, 2019). Apabila manusia di dalam perusahaan itu bermoral baik, penuh inisiatif, kreatif, dinamis, setia kepada perusahaan, dedikasi yang tinggi, memiliki tanggung jawab serta senantiasa membina kebersamaan, maka perusahaan tersebut akan tumbuh dan berkembang dengan baik (Nabella dan Syahputra, 2021).

Sumber daya manusia merupakan aset utama dalam organisasi, maka sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sehingga dapat melaksanakan tugas dengan sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab serta memiliki disiplin yang tinggi yang menunjukkan adanya kinerja yang tinggi (Utami, dkk. 2024). Adanya pengaturan manajemen sumber daya manusia secara profesional merupakan pangkal dari keinginan organisasi untuk memperoleh karyawan yang memiliki kinerja yang baik. (Mangkunegara, 2019) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Khusniawati, 2019).

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja atau output yang dihasilkan oleh individu yang bekerja sesuai dengan aturan dan standar yang berlaku pada masing-masing perusahaan (Utami, dkk. 2024). Kinerja adalah penampilan hasil karya personel baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi (Anwar, 2019). Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, maka kinerja karyawan dapat ditentukan dengan pencapaian target selama periode waktu yang ditetapkan organisasi (Widyaningrum dan Widiana, 2020). Permasalahan yang sering dihadapi perusahaan adalah bagaimana menghasilkan karyawan yang memiliki kinerja yang optimal. Kinerja karyawan yang optimal merupakan salah satu sasaran untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Purnomo, 2019).

Penelitian ini dilaksanakan pada Bintang Bali Resort Hotel. Bintang Bali Resort Hotel adalah sebuah hotel yang terletak di sebelah selatan Kuta. Resor ini berdiri di atas tanah seluas 6 hektare yang dilingkupi oleh kebun tropis yang luas dan indah. Akomodasi ini memiliki jarak yang cukup dekat dengan Ngurah Rai International Airport, sehingga memungkinkan wisatawan untuk mencapai resor hanya dalam waktu 10 menit berkendara. Akomodasi ini memiliki 402 kamar dan suite yang menghadap ke kebun dan dilengkapi dengan dekorasi bergaya Bali kontemporer yang dikombinasikan dengan berbagai fasilitas modern. Hotel memiliki kolam renang luar ruangan dengan air terjun buatan yang bisa dimanfaatkan oleh keluarga yang membawa anak-anak untuk

bermain air bersama. Akomodasi ini juga memiliki pantai privat yang hanya dapat diakses oleh tamu. Pasir putih dan laut biru menjadi pemandangan yang sangat cantik untuk dinikmati sambil mendengarkan debur ombak di kursi santai yang disediakan hotel (Indajang, dkk. 2020).

Berdasarkan observasi dan wawancara yang dilakukan kepada karyawan Bintang Bali Resort Hotel, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu pada tingkat kehadiran karyawan yang belum optimal, berikut tabel ketidakhadiran karyawan Bintang Bali Resort Hotel yang disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

Tabel 1.1
Presensi Karyawan Bintang Bali Resort Hotel Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah karyawan (orang)	Jumlah hari kerja (hari)	Jumlah hari kerja seharusnya (hari)	Jumlah hari kerja yang hilang (hari)	Jumlah hari kerja senyatanya (hari)	Persentase absensi (%)
1	2	3	4	$5 = 3 \times 4$	6	$7 = 5-6$	$8 = (6+4) \times 100\%$
1	Januari	118	31	3658	114	3544	3,1
2	Februari	118	28	3304	108	3196	3,2
3	Maret	118	31	3658	110	3548	3,0
4	April	118	30	3540	107	3433	3,0
5	Mei	118	31	3658	114	3544	3,1
6	Juni	118	30	3540	118	3422	3,3
7	Juli	118	31	3658	115	3543	3,1
8	Agustus	118	31	3658	110	3548	3,0
9	September	118	30	3540	114	3426	3,2
10	Oktober	118	31	3658	112	3546	3,0
11	November	118	30	3540	109	3431	3,0
12	Desember	118	31	3658	117	3541	3,1
Jumlah			365	43070	1348	41722	37,5
Rata-rata			30,41	3589,1	112,3	3476,8	3,13

Sumber: Bintang Bali Resort Hotel (2024)

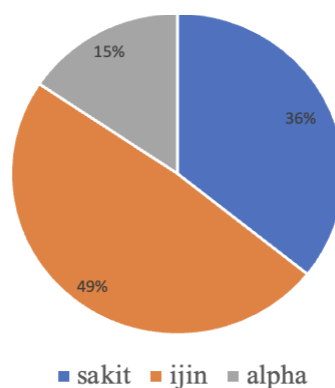
Berdasarkan tabel 1.1 menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan

pada bulan Januari sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, hal ini disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat dan sakit. Pada bulan Februari tingkat absensi karyawan sebesar 3,2% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 108 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang tidak masuk karena ijin dan sakit. Pada bulan Maret tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 110 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat dan sakit. Pada bulan April tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 107 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang alpha, ijin, dan sakit. Pada bulan Mei tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan juga ada yang ijin karena ada upacara agama. Pada bulan Juni tingkat absensi sebesar 3,3% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 118 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, ijin, dan sakit. Pada bulan Juli tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 115 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan karyawan yang ijin. Pada bulan Agustus tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 110 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat karena melaksanakan upacara agama sebelum berangkat kerja dan terdapat karyawan yang sakit. Pada bulan September tingkat absensi sebesar 3,2% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 114 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang sakit dan ijin. Pada

bulan Oktober tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 112 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, alpha, dan ijin. Pada bulan November tingkat absensi sebesar 3,0% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 109 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang datang terlambat, dan terdapat karyawan yang sakit. Pada bulan Desember tingkat absensi sebesar 3,1% dengan jumlah karyawan yang absen yaitu sebanyak 117 presensi, yang disebabkan oleh beberapa karyawan yang alpha, ijin, dan beberapa karyawan yang datang terlambat.

Dimana tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,13% di tahun 2023. Menurut Flippo (2020) apabila persentase tingkat kehadiran berkisar di angka 0 sampai 2 persen maka dinyatakan baik, 3 sampai 10 persen dinyatakan tinggi, dan di atas 10 persen dinyatakan tidak wajar. Sebuah perusahaan sangat memerlukan kinerja karyawan yang baik agar dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Berdasarkan Tabel 1.1 mengenai presensi karyawan Bintang Bali Resort Hotel dapat diuraikan dengan diagram lingkaran sebagai berikut:

Gambar 1.1
Diagram Proporsi Absensi Karyawan Bintang Bali Resort Hotel Tahun 2023



Sumber: Bintang Bali Resort Hotel (2024)

Berdasarkan Gambar Diagram 1.1 di atas, maka dapat dijelaskan bahwa rata-rata tingkat absensi karyawan selama tahun 2023 sebesar 3,13%. Pada diagram di atas karyawan yang absen karena sakit sebanyak 36%, karyawan yang absen karena ijin sebanyak 49%, dan karyawan yang absen tanpa keterangan (alpha) sebanyak 15%. Berdasarkan persentase tingkat presensi tersebut yang membuat ketidakhadiran karyawan atau jumlah hari yang hilang yaitu ketidakdisiplinan pegawai dalam melakukan absensi yang dikarenakan kurangnya pengawasan atau tindakan disiplin yang konsisten dari pihak perusahaan dapat membuat karyawan bahwa mereka tidak akan dihukum jika terlambat atau tidak melakukan absensi dengan benar.

Kebijakan perusahaan yang tidak ditegakkan dengan tegas dapat memberikan sinyal kepada karyawan bahwa absensi dan keterlambatan bukanlah masalah serius, kendala transportasi atau lalu lintas yang buruk yang membuat mereka sering terlambat. Kurang termotivasinya pegawai atau tidak memiliki rasa kepemilikan terhadap perusahaan mungkin kurang peduli dengan keterlambatan atau absensi mereka, kurang nyamannya pegawai tersebut terhadap lingkungan kerja, tidak ada sanksi yang jelas atau konsekuensi yang ditetapkan untuk keterlambatan atau absensi pegawai, maka tidak akan ada insentif untuk meningkatkan disiplin. Kehadiran merupakan salah satu indikator kinerja karyawan yang penting bagi perusahaan sehingga menurunnya tingkat kehadiran karyawan tentu akan ada tugas yang tertunda serta turunnya tingkat kehadiran karyawan juga akan mempengaruhi kualitas pekerjaan karyawan sehingga pekerjaan akan sering tidak terselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan perusahaan. Beberapa faktor yang

mempengaruhi penurunan kinerja karyawan yaitu salah satunya adalah lingkungan kerja.

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merujuk pada faktor-faktor yang mempengaruhi kesejahteraan fisik dan mental karyawan di tempat kerja, seperti keselamatan, kebersihan, suhu, kebisingan, tata letak, dan hubungan sosial antar karyawan (Dwiarti dan Wibowo, 2019). Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kesejahteraan dan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan kerja yang buruk dapat menurunkan kesejahteraan dan produktivitas mereka (Asih, dkk. 2019).

Lingkungan kerja mencakup kondisi fisik dan sosial di mana seseorang bekerja dan memengaruhi produktivitas, kesejahteraan, dan kepuasan kerja karyawan. Aspek-aspek seperti kondisi kantor, budaya perusahaan, dan hubungan antar karyawan termasuk dalam lingkup lingkungan kerja. (Robbins dan Judge, 2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja terdiri dari kondisi fisik, teknis, dan sosial tempat seseorang bekerja. Aspek fisik termasuk suhu, kebisingan, dan pencahayaan. Aspek teknis mencakup peralatan kerja dan keterampilan yang diperlukan, sedangkan aspek sosial termasuk hubungan antar karyawan, gaya kepemimpinan, dan budaya perusahaan. Keberhasilan dan kesuksesan karyawan sangat tergantung pada lingkungan kerja yang baik. Menurut Mangkunegara (2019) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang

bekerja, metode kerjanya serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok (Jaya, dkk. 2019).

Berbagai faktor pengaruh terjadinya penurunan kinerja karyawan di Bintang Bali Resort Hotel salah satunya dipengaruhi oleh faktor lingkungan kerja yang kurang baik. Hal ini terjadi akibat adanya hubungan antar karyawan yang kurang harmonis, yang dipicu oleh perbedaan dalam kepribadian, kurangnya komunikasi, perbedaan pandangan, dan kurangnya penataan tugas yang efisien. Adanya hubungan kurang harmonis antar karyawan disebabkan oleh kurangnya komunikasi antar karyawan serta rasa kebersamaan dalam menyelesaikan pekerjaan tim. Lingkungan kerja yang tidak harmonis tentunya akan berdampak terhadap kinerja yang dihasilkan karyawan.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2024), Sulastri (2020), Adha, dkk. (2019), Safira dan Rozak (2020), dan Mijaya dan Susanti (2023) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa semakin meningkat lingkungan kerja seseorang maka semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Suparman (2020) dan Tambingon, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat lingkungan kerja maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja hal penting lainnya dalam sebuah organisasi adalah budaya organisasi. Menurut Utami, dkk. (2024) 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 sebagai persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku sesuai dengan organisasi. Pentingnya budaya organisasi bagi keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tidak dapat dipandang remeh. Budaya organisasi mencakup norma, nilai, dan perilaku yang diterapkan dalam perusahaan dan berdampak pada motivasi, kinerja, dan kepuasan karyawan. Apabila budaya organisasi dalam perusahaan baik, maka karyawan akan termotivasi dan senang bekerja di perusahaan tersebut, yang pada gilirannya akan meningkatkan produktivitas dan kinerja karyawan serta berkontribusi pada keberhasilan dan pertumbuhan perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat fenomena terkait budaya organisasi yaitu terjadi adalah adanya kebiasaan karyawan untuk datang terlambat sehingga mempengaruhi tingkat absensi pada perusahaan, terdapat juga kebiasaan untuk menunda-nunda pekerjaan sehingga pekerjaan tidak bisa terselesaikan tepat waktu, serta kebiasaan pada organisasi yaitu pulang lebih awal sebelum waktunya sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi kurang maksimal. Jika hal ini terus terjadi tentunya akan berdampak terhadap kinerja pada perusahaan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya mengenai budaya organisasi yaitu penelitian Aritonang dan Herminingsih (2020), Raheni, dkk. (2021), Simmamora (2019), Yusuf, dkk. (2022), dan Nadhiroh, dkk. (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin meningkat pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Hamsal (2021) serta Sugiyono dan Rahajeng (2022) yang menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat budaya organisasi maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan.

Selain lingkungan kerja dan budaya organisasi ada faktor secara psikologis yang dapat menentukan keberhasilan kinerja karyawan yaitu stres kerja. Menurut Purba (2019) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2019) stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Stres ini tampak dari simptom, antara lain emosi tidak stabil, perasaan tidak tenang, suka menyendiri, sulit tidur, merokok yang berlebihan, tidak bisa rileks, cemas, tegang, gugup, tekanan darah meningkat, dan mengalami gangguan pencernaan. Menurut Zahra (2022) stres kerja dapat diartikan sebagai “keadaan dimana seseorang merasa kesulitan atau terbebani dengan tuntutan- tuntutan yang harus dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu tersebut (Ruswati, 2019).

Stres kerja bisa dijelaskan sebagai respon fisiologis, psikologis, dan perilaku yang timbul saat tuntutan pekerjaan melampaui kemampuan individu untuk menanggulangnya. Dampak stres kerja bisa negatif bagi kesehatan dan kesejahteraan karyawan, serta produktivitas dan kinerja organisasi secara

keseluruhan (Almatsier, 2020). Stres kerja dapat berdampak pada kesehatan karyawan, seperti tekanan darah tinggi, kelelahan, dan gangguan tidur, yang pada akhirnya dapat memengaruhi produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan (Libbaskara & Kurniawati, 2022). Stres kerja bisa didefinisikan sebagai situasi dimana seorang individu merasa tertekan atau terbebani dengan tuntutan atau tekanan dari pekerjaannya. Situasi ini biasanya terjadi ketika seseorang merasa tidak sanggup mengatasi tuntutan pekerjaan atau merasa tidak memiliki kendali atas situasi kerja tersebut. Stres kerja dapat berdampak negatif pada kesehatan fisik dan mental, serta produktivitas dan kinerja kerja.

Berdasarkan hasil observasi peneliti, terdapat fenomena terkait stres kerja yaitu dilihat dari karyawan yang mengalami tuntutan tugas yang berlebihan. Hal ini terjadi akibat karyawan bekerja dengan melampaui batas kemampuan dan tenaga mereka yang terbatas. Karyawan berpendapat bahwa hal ini terjadi akibat waktu penyelesaian yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga karyawan seringkali rela mengorbankan kehidupan personal dan kesehatan.

Hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020), Roswiyanti dan Bintang (2021), Dijaya, dkk. (2021), Wiratama, dkk. (2022), dan Aqnes, dkk. (2023) yang menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat stres maka akan semakin menurun pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Putra (2022) dan Wirya, dkk. (2020) menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya semakin meningkat stres maka akan

semakin meningkat pula kinerja karyawan.

Berdasarkan latar belakang permasalahan yang ada diatas dan adanya perbedaan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan mengambil judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Bali Resort Hotel”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel?
- 3) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan perumusan masalah yang ada, maka penelitian ini dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan pada Bintang Bali Resort Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun hasil penelitian ini memberikan dua manfaat, yaitu manfaat teoritis dan manfaat praktis. Kedua manfaat tersebut diuraikan sebagai berikut:

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dalam penerapan ilmu ekonomi khususnya manajemen sumber daya manusia, pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

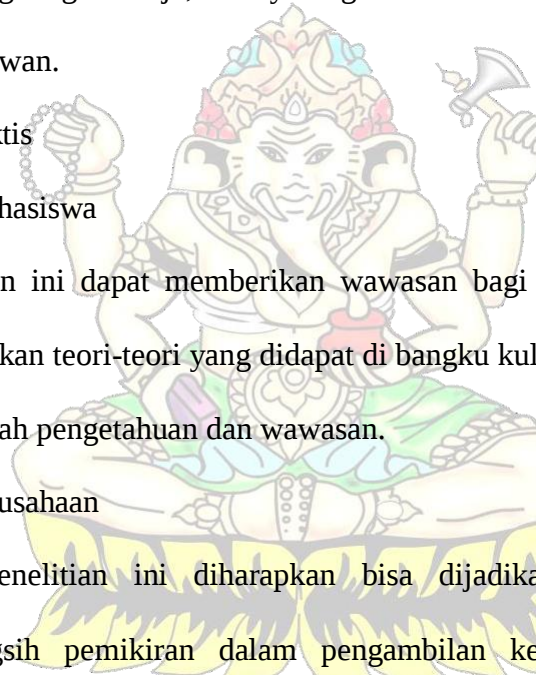
2) Manfaat Praktis

a) Bagi Mahasiswa

Penelitian ini dapat memberikan wawasan bagi mahasiswa dalam menerapkan teori-teori yang didapat di bangku kuliah sehingga dapat menambah pengetahuan dan wawasan.

b) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan bisa dijadikan masukan atau sumbangsih pemikiran dalam pengambilan kebijakan berkaitan dengan masalah lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan pada perusahaan.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *goal setting theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*) yang menyatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Teori ini mengemukakan bahwa *value* dan *intention* sangat menentukan perilaku seseorang. Menurut *goal setting theory* setiap karyawan memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut. Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang mempengaruhi pilihan yang dibuat karyawan adalah tujuan yang mereka miliki.

Mengacu pada Locke's model, *goal setting theory* mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian karyawan untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat mengatur usaha yang diberikan karyawan untuk mencapai tujuan. Ketiga, tujuan dapat meningkatkan ketekunan karyawan dalam mencapai tujuan. Keempat, tujuan membantu karyawan menetapkan strategi dan melakukan tindakan. Dengan demikian teori penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja karyawan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan. Konsep dasar teori ini yaitu seorang karyawan mampu mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan maka hal tersebut akan mempengaruhi perilaku

kerjanya. Jika karyawan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Syofyan, dkk. (2024), kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional. Menurut Widiyasari dan Padmantyo (2023), kinerja karyawan adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh karyawan dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Menurut Mangkunegara (2019), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Taroreh, dkk. (2023), 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Sutrisno (2019), mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah

ditetapkan oleh organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja karyawan juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap karyawan atau organisasi.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2019) faktor- faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

a) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik.

c) Rancangan Kerja

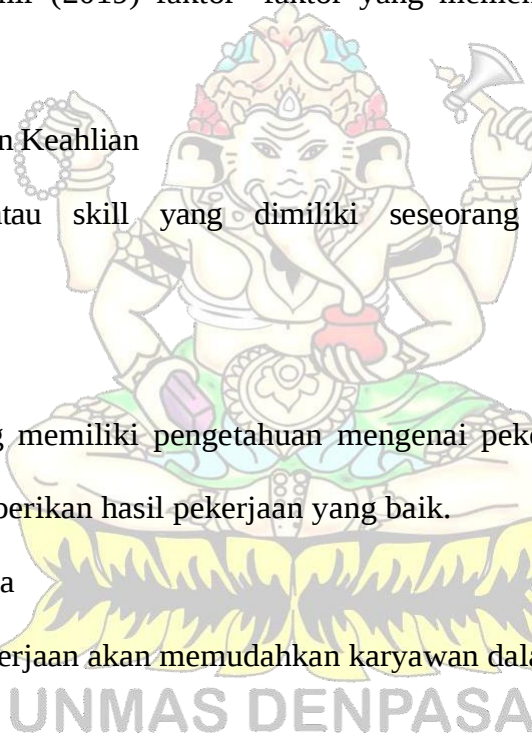
Rancangan pekerjaan akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.

d) Kepribadian

Kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang karyawan.

e) Motivasi Kerja

Dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.



f) Kepemimpinan

Perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

g) Gaya Kepemimpinan

Gaya atau cara seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya.

h) Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan.

i) Kepuasan Kerja

Perasaan puas atau perasaan senang setelah melakukan pekerjaan.

j) Lingkungan Kerja

Suasana atau kondisi lokasi tempat kerja.

k) Loyalitas

Kesetiaan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l) Disiplin Kerja

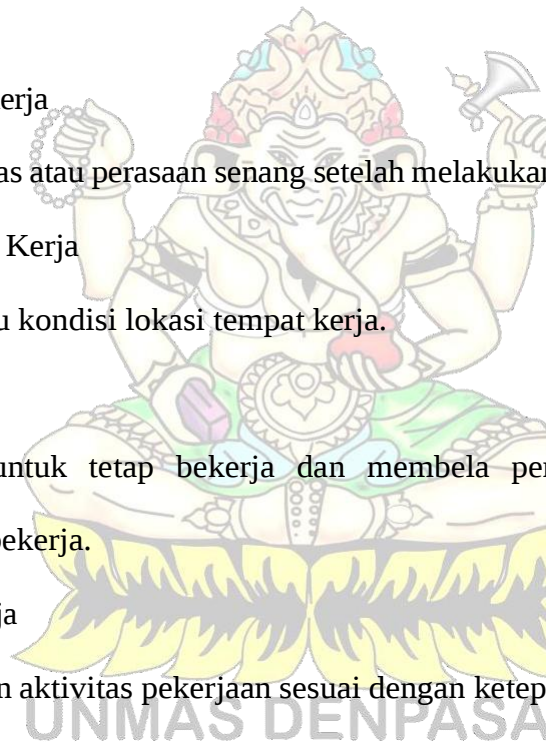
Menjalankan aktivitas pekerjaan sesuai dengan ketepatan waktu.

m) Komitmen

Keterikatan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan.

2.2.3 Manfaat Kinerja

Menurut Jufrizen (2021) terdapat beberapa manfaat dari pada kinerja tersebut, yaitu:



- a) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi karyawan.
- b) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- c) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- d) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- e) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik sumber daya manusianya berfungsi.

2.2.4 Indikator Kinerja Karyawan

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu menurut Assaly (2019), yaitu:

- a) Hasil kerja yang dihasilkan, kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kehadiran, mengukur jumlah kehadiran karyawan sesuai dengan tugas dan kewajibannya.
- c) Peraturan perusahaan, tindak lanjut dari perjanjian kerja, karena pada prinsipnya perjanjian kerja hanya memuat mengenai syarat- syarat kerja yang sederhana, misalnya mengenai upahnya, pekerjaannya, dan pembagian lain-lain.
- d) Komunikasi, memberikan inspirasi agar karyawan berprestasi sebaik baiknya.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Darmadi (2020), lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja, yang dapat mempengaruhi diriya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Mardiani dan Widiyanto, 2021). Terciptanya lingkungan kerja yang nyaman, aman dan menyenangkan merupakan salah satu cara perusahaan untuk dapat meningkatkan kinerja para karyawan. Para karyawan dapat meningkatkan kinerjanya secara optimal dengan didukung lingkungan kerja yang sesuai (Mardiani dan Widiyanto, 2021). Menurut Robbins dan Judge (2019), menjelaskan bahwa lingkungan kerja meliputi segala aspek fisik dan sosial yang mempengaruhi cara kerja para karyawan di dalam organisasi. Hal ini termasuk di dalamnya faktor- faktor seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, keamanan, interaksi antar karyawan dan atasan, serta norma budaya organisasi yang ada.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar pekerja, sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya.

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua (Sedarmayanti (2019), yaitu:

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, yang mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (Simamora dan Zheng, 2019). Lingkungan kerja fisik dapat dibagi menjadi dua kategori yaitu:

- (a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai seperti pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya.
- (b) Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia misalnya temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

2) Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi dan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja.

2.3.3 Fungsi Lingkungan Kerja

Menurut Surajiyo dan Herman (2020), lingkungan kerja memiliki dua fungsi utama yaitu:

- 1) Sebagai proses integrasi internal, di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana

berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integrasi internal ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.

- 2) Sebagai proses adaptasi eksternal, di mana lingkungan kerja akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi organisasi dalam merespons perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.
- 3) Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan.

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Dalam penelitian ini mengacu pada Sedarmayanti (2019), adapun indikator dari lingkungan kerja yaitu

1) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing-masing pegawai. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan

2) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperatur di dalam suatu ruang

kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

3) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

4) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

5) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

6) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

7) Hubungan antar karyawan

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas-tugas yang diembarkannya.

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu pola perilaku, nilai, kepercayaan, dan norma yang berlaku dalam suatu organisasi, dan memiliki pengaruh terhadap sikap, perilaku, dan kinerja dari para anggota organisasi. Menurut

Utami, dkk (2024) 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 adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi, budaya organisasi menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi (Wibowo, 2019). Menurut Handoko (2019), definisi budaya organisasi adalah "suatu bentuk pengaruh yang diterapkan oleh organisasi terhadap anggota-anggotanya, sehingga mempengaruhi cara pandang dan penanganan masalah di dalam organisasi tersebut.

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kerangka kerja atau kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi yang menjadi acuan bersama diantara manusia dalam melakukan interaksi dalam organisasi.

2.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Edison, dkk. (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi melakukan sejumlah fungsi dalam suatu organisasi, yakni:

- 1) Memberikan nuansa yang membedakan dengan organisasi lain dan kesan tersendiri sehingga memberikan citra positif bagi organisasi/perusahaan dimata publik/pelanggan.
- 2) Memiliki simbol dan nilai-nilai yang menjadi kebanggan anggota yang ada didalamnya.
- 3) Membimbing perilaku-perilaku anggotanya kearah pemikiran

konstruktif, berkontribusi positif, dan bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi/perusahaan.

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

2.4.3 Manfaat Budaya Organisasi

Seiring dengan berjalannya waktu, budaya pasti terbentuk dalam sebuah organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Habudin (2020) budaya organisasi dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- a) Memberi *sence of identity* kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
- b) Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
- c) Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan perilaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

2.4.4 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi adalah elemen atau faktor yang mencerminkan karakteristik budaya organisasi suatu perusahaan. Berikut adalah indikator budaya organisasi menurut Edison, dkk. (2019) yaitu sebagai berikut:

- 1) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan

kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4) Performa

Anggota organisasi memiliki tingkat kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.5 Stres Kerja

2.5.1 Pengertian Stres Kerja

Menurut Purba (2019) Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal

dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan. Menurut Mangkunegara (2019) Stres kerja adalah perasaan tertekan yang dialami pegawai dalam menghadapi pekerjaan. Menurut Zahra (2022) stres kerja dapat diartikan sebagai “keadaan dimana seseorang merasa kesulitan atau terbebani dengan tuntutan-tuntutan yang harus dihadapi dalam pekerjaannya, sehingga bisa memengaruhi kesehatan fisik dan mental individu tersebut. Stres kerja merupakan tekanan yang dialami oleh setiap orang dalam menjalani kehidupan kerjanya, stres sendiri mengandung dua arti yaitu positif dan negatif tergantung bagaimana seseorang dapat mengatasi stres, dalam pandangan positif secara psikologis akan menumbuhkan motivasi dan semangat kerja sedangkan dalam makna negatif dapat menurunkan tingkat kinerja karyawan (Fardah dan Ayuningtias, 2020).

Berdasarkan beberapa definisi di atas, maka dapat disimpulkan stres kerja bisa diartikan bahwa tekanan batin, namun stres kerja adalah rasa tertekan yang dirasakan oleh karyawan ketika melakukan tugasnya. Stres yang terlalu berlebihan dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan.

2.5.2 Dampak Stres Kerja

Menurut Rini (2019), menyatakan bahwa stres kerja dapat mengakibatkan hal - hal sebagai berikut:

- a) Terjadinya kekacauan dan hambatan dalam manajemen maupun operasional kerja.
- b) Mengganggu kenormalan aktivitas kerja .

- c) Menurunnya tingkat produktivitas .
- d) Menurunkan pemasukan dan keuntungan perusahaan .

Dampak terhadap individu muncul masalah-masalah yang berhubungan dengan:

- a) Kesehatan, banyak penelitian yang menemukan adanya akibat - akibat stres terhadap kesehatan seperti jantung, gangguan pencernaan, darah tinggi, maag, alergi, dan beberapa penyakit lainnya.
- b) Psikologis, stres berkepanjangan akan menyebabkan ketegangan dan kekhawatiran yang terus menerus yang disebut stres kronis. Stres kronis sifatnya menggerogoti dan menghancurkan tubuh, pikiran dan seluruh kehidupan penderitanya secara perlahan - lahan.
- c) Interaksi interpersonal Orang yang sedang stres akan lebih sensitif dibandingkan orang yang tidak dalam kondisi stress.

2.5.3 Faktor-Faktor Penyebab Stres Kerja

Stres kerja dapat disebabkan oleh banyak faktor meliputi faktor organisasi, pengaruh lingkungan, maupun dari diri karyawan sendiri. Menurut Robbins dan Judge (2019) faktor-faktor penyebab stres dijabarkan sebagai berikut.

- 1) Faktor Lingkungan Perubahan yang terjadi secara tidak pasti dalam lingkungan organisasi dapat mempengaruhi tingkat stres di kalangan karyawan. Contohnya: keamanan dan keselamatan dalam lingkungan pekerjaan, perilaku manajer terhadap bawahan, kurangnya kebersamaan dalam lingkungan pekerjaan.

- 2) Faktor Organisasional Tuntutan tugas yang berlebihan, tekanan untuk menyelesaikan pekerjaan dalam kurung waktu tertentu.
- 3) Faktor Individual Faktor ini mencakup kehidupan pribadi karyawan terutama persoalan keluarga, masalah ekonomi pribadi dan karakteristik kepribadian bawaan. Beberapa faktor individual yang dapat menjadi penyebab stres meliputi:
 - (a) Faktor persoalan keluarga, survei nasional secara konsisten menunjukkan bahwa orang menganggap bahwa hubungan pribadi dan keluarga sebagai sesuatu yang sangat berharga. Kesulitan pernikahan, pecahnya hubungan dan kesulitan disiplin anak-anak merupakan contoh masalah hubungan yang menciptakan stres bagi karyawan dan terbawa ke tempat kerja.
 - (b) Masalah ekonomi, diciptakan oleh individu yang tidak dapat mengelola sumber daya keuangan mereka merupakan satu contoh kesulitan pribadi yang dapat menciptakan stres bagi karyawan dan mengalihkan perhatian mereka dalam bekerja.
 - (c) Karakteristik kepribadian, faktor individu yang penting mempengaruhi stres adalah kodrat kecenderungan dasar seseorang. Artinya gejala stres yang diungkapkan pada pekerjaan itu sebenarnya berasal dari dalam kepribadian orang itu.

2.5.4 Indikator Stres Kerja

Adapun beberapa indikator dari stres kerja menurut Afandi (2019) yaitu:

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

- 2) Tuntutan peran, berhubungan dengan tekanan yang diberikan pada seseorang sebagai suatu fungsi dari peran tertentu yang dimainkan dalam suatu organisasi.
- 3) Tuntutan antar pribadi, merupakan tekanan yang diciptakan oleh pegawai lain.
- 4) Struktur organisasi, gambaran instansi yang diwarnai dengan struktur organisasi yang tidak jelas, kurangnya kejelasan mengenai jabatan, peran, wewenang, dan tanggung jawab.
- 5) Kepemimpinan organisasi memberikan gaya manajemen pada organisasi, beberapa pihak dapat membuat iklim organisasi yang melibatkan ketegangan, ketakutan dan kecemasan.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2024), dengan judul penelitian “Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (LPD) Pakraman Pedungan”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Sulastri (2020) dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi, dan Efikasi Diri Terhadap Kinerja Pegawai di Era Industri 4.0.” Menyatakan bahwa lingkungan kerja

memberikan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha, dkk. (2019) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember”. Menyatakan bahwa lingkungan kerja memberikan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Safira dan Rozak (2020) dengan judul “Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai (Studi pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah)” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Mijaya dan Susanti (2023) dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Komunikasi Internal dan

Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Agam” yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel lingkungan kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aritonang dan Herminingsih (2020), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Job Insecurity Terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus Pada Non Government Organization Yapari)”, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Raheni, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Villa Semana Resort & Spa” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja

karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simmamora (2019), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Yusuf, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Serta Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada PT. PLN (PERSERO) Sektor Mahakam” menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nadhiroh, dkk. (2022) dengan judul “Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada PT. Nabatex Kecamatan Mojo Kabupaten Kediri”, menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, teknik analisis data, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan.

2.6.3 Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manihuruk dan Tirtayasa (2020), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Labuhan Batu Utara”, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Roswiyanti dan Bintang (2021), dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Cahaya Abadi” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dijaya, dkk. (2021), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Mandiri Tri Makmur, Badung, Bali” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Wiratama, dkk. (2022), dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk Kabupaten Badung”, menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Aqnes, dkk. (2023), dengan judul “Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian Mengolah pada UMKM Ikan Giling Karyani Sungsang” menyatakan bahwa stres kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu terletak pada tahun penelitian, sampel penelitian, dan tempat penelitian, serta terdapat persamaan yaitu pada penggunaan variabel stres kerja dan kinerja karyawan dan persamaan teknik analisis data.