

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia sangatlah penting bagi setiap instansi pemerintahan atau pun bagi setiap perusahaan karena sumber daya manusia menjadi salah satu asset yang paling berharga untuk dapat menjalankan perusahaan atau instansi pemerintahan. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia jadi faktor kunci yang harus dipertahankan suatu organisasi sejalan dengan tuntutan yang senantiasa dihadapi organisasi untuk menjawab setiap tantangan yang ada. Oleh karena itu, upaya untuk mempertahankan sumber daya manusia yang berkualitas merupakan langkah utama organisasi (Alex, 2015:191).

Upaya untuk menciptakan kinerja yang baik dan optimal nampaknya masih terdapat beberapa masalah atau kendala sehingga sulit untuk perusahaan mencapai tujuan dari perusahaan tersebut. Faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi salah satu nya adalah kinerja pegawai. Masalah kinerja harus diatasi dengan baik, karena baik buruknya kinerja akan berpengaruh pada tujuan dari perusahaan tersebut. 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 organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Pemerintah provinsi Bali membagi organisasinya menjadi beberapa Organisasi Perangkat Daerah (OPD), salah satunya adalah Dinas Perhubungan Provinsi Bali sebagai satu Instansi Pemerintah yang bertugas berdasarkan Peraturan Gubernur Bali Nomor 78 Tahun 2016. Dalam rangka pendayagunaan aparatur pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali bertujuan untuk mewujudkan administrasi pemerintahan yang mampu mendukung kelancaran dan keterpaduan pelaksanaan tugas dan fungsi dalam bidang perhubungan.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara yang dilakukan dengan Kepala Sub Bag Umum dan Kepegawaian pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, diketahui bahwa kinerja pegawai masih kurang baik. Hal ini ditunjukkan dengan masih adanya pegawai yang kurang fokus dan sering melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas yang diberikan, banyak pegawai yang telat mengikuti apel pagi dan masih banyak pegawai yang pulang lebih awal dari jam yang ditentukan. Menurut Ardiansyah (2016) Salah satu indikator yang digunakan untuk menilai optimalnya kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali adalah kuantitas pekerjaan yang berupa data absensi seperti tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai dan Tingkat Absensi Pegawai
Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali
Tahun 2020

No	Bulan	Jumlah Pegawai (Orang)	Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Hari Kerja Yang Hilang	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Presentase Absen
1	2	3	4	(5) = (3) x (4)	(6)	(7) = (5) – (6)	(8) = (6) : (5) x 100 (%)
1	Januari	87	21	1.827	176	1.651	9,63%
2	Februari	86	20	1.720	194	1.526	11,28%
3	Maret	87	18	1.548	189	1.359	12,21%
4	April	87	19	1.653	188	1.454	11,37%
5	Mei	87	20	1.740	198	1.542	11,38%
6	Juni	87	15	1.305	140	1.165	10,73%
7	Juli	87	20	1.740	298	1.442	17,13%
8	Agustus	87	21	1.827	177	1.650	9,69%
9	September	87	21	1.827	189	1.638	10,34%
10	Oktober	87	23	2.001	269	1.732	13,44%
11	Nopember	87	21	1.827	126	1.701	6,89%
12	Desember	87	19	1.653	206	1.447	12,46%
Jumlah			238	20.668	2.350	18.318	11,37%
Rata-Rata			19,8	172,23	19,58	152,65	9,47%

Sumber: Sub Bagian Umum dan Kepegawaian Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

Berdasarkan data pada Tabel 1.1 terlihat tingkat absensi yang fluktuatif. Ketidakhadiran pegawai dalam bekerja dapat menyebabkan penurunan kinerja. Menurut Mudiarta,dkk dalam (Anisahrin, 2019:6) mengatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3%, jika diatas 3% sampai 10% dianggap tinggi. Hal ini menyatakan tingkat absensi pegawai Dinas Perhubungan Provinsi Bali dikategorikan tinggi, hal itu dikarenakan ditemukan beberapa masalah terkait kinerja pegawai antara lain adalah masih banyak terlihat pegawai yang kurang fokus dan sering melakukan kesalahan saat melaksanakan tugas yang diberikan.

Adanya pandemi ini juga, menyebabkan tidak sedikit pegawai yang malas melaksanakan absensi wajah ke kantor. Sehingga sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi / atasan.

Oktora, dkk. (2014) menyatakan kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari diri karyawan, sedangkan faktor eksternal merupakan faktor pendukung karyawan dalam bekerja yang berasal dari perusahaan, diantaranya komitmen organisasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Kinerja yang baik dapat dipengaruhi dari beberapa hal, salah satunya adalah komitmen organisasi. Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut merasa memiliki organisasinya. Menurut Wibowo (2007:67) komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali mengenai komitmen organisasi, terdapat beberapa permasalahan yang terjadi seperti kurangnya komitmen organisasi yang kuat dilihat dari perilaku pegawainya. Dimana terkadang beberapa pegawai sering tidak fokus dalam melaksanakan pekerjaannya, pegawai juga sering menyepelekan tugas yang diberikan serta kurangnya loyalitas pegawai terhadap organisasi, seperti pegawai tidak mau

bersungguh-sungguh menyelesaikan pekerjaannya tanpa pengawasan dari atasan.

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Tahir, dkk (2018) dengan judul penelitian Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Muis & Fahmi (2018), dan Ramli, dkk (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti semakin erat komitmen organisasi yang dimiliki oleh pegawai kepada organisasi maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Marsoit, dkk (2017) dan Putro (2018) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini memiliki arti bahwa buruk atau baiknya komitmen organisasi yang dimiliki setiap pegawai tidak berpengaruh terhadap kinerja.

Selain komitmen organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar perusahaan yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Nitisemito (2008) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, musik, penerangan dan lain-lain.

Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali diperoleh permasalahan mengenai lingkungan kerja. Adapun lingkungan kerja yang diperoleh pegawai masih kurang nyaman, dimana pegawai masih mendapati lingkungan kerja yang kurang bersih sehingga membuat pegawai merasa tidak nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya. Pegawai juga beranggapan ruangan kerja yang diperoleh kurang begitu luas, yang mengakibatkan tidak kondusifnya situasi dalam ruangan tersebut. Hal-hal tersebut dapat menyebabkan kurang maksimalnya kinerja yang diberikan oleh setiap pegawai.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya dan Susanty (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Ferawati & Apfia (2017), Tomy & Hazmanan (2018) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menyatakan bahwa semakin baik lingkungan kerja berarti semakin baik pula kinerja pegawai. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Basori, dkk (2017) dan Nabawi (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti lingkungan kerja tidak selalu menjadi faktor menurunnya kinerja pegawai.

Selain komitmen organisasi dan lingkungan kerja, ada juga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu budaya organisasi.

Budaya organisasi sering diartikan sebagai nilai-nilai, simbol-simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama, yang dimiliki suatu organisasi sehingga anggota organisasi merasa satu keluarga dan menciptakan suatu kondisi anggota organisasi tersebut merasa berbeda dengan organisasi lainnya. Menurut Robins (2006), budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lainnya.

Dari hasil observasi yang dilakukan peneliti pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali, terdapat permasalahan mengenai budaya organisasi. Dalam hal ini berkaitan dengan perilaku pegawai yang masih kurang disiplin, dimana pegawai sering pulang sebelum jam yang ditentukan perusahaan. Pegawai juga sering kedatangan terlambat saat mengikuti apel pagi di halaman kantor. Dari kebiasaan pegawai yang seperti itu dapat dilihat bahwa kinerja pegawai masih kurang baik, sehingga hal tersebut harus segera diatasi agar nantinya kinerja dari setiap pegawai dapat meningkat.

Hasil Penelitian yang dilakukan oleh Widyani, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Penelitian yang sama juga dilakukan oleh Jufrizen & Rahmadhani (2020) dan Jamaluddin (2017) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja. Hal ini menandakan semakin baik budaya

organisasi di suatu organisasi maka kinerja pegawai akan semakin membaik. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Riko & Susanti (2019), Maabuat (2016) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti baik atau kurang baiknya budaya organisasi tidak memberikan kontribusi yang berarti terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya, maka penulis melakukan penelitian lebih lanjut dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka penulis merumuskan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali?

1.3 Tujuan

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.
3. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

1.4 Manfaat

Manfaat penelitian ini dijabarkan menjadi manfaat teoritis dan praktis, berikut uraiannya.

1. Manfaat Teoritis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam bidang Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya mengenai komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai serta sebagai bahan informasi dan refrensi bagi pihak yang ingin melakukan penelitian yang sejenis.
- b. Hasil penelitian ini juga diharapkan dapat dipergunakan sebagai sarana untuk membandingkan teori tentang variable - variabel yang mempengaruhi komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai dengan keadaan nyata di Dinas Perhubungan Provinsi Bali.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini diharapkan nantinya dapat dijadikan sumber informasi dan bahan pertimbangan bagi Dinas Perhubungan Provinsi Bali sebagai instansi pemerintah untuk

menentukan kebijakan yang berkaitan dengan komitmen organisasi, lingkungan kerja, budaya organisasi dan kinerja pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teoritis

2.1.1 Teori Utama (Grand Theory)

1) Teori Penetapan Tujuan (*Goal-Setting Theory*)

Penelitian ini menggunakan goal-setting theory yang dikemukakan oleh Locke dalam Robbins (2016) sebagai teori utama (grand theory) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Mengingat dalam penelitian ini variabel dependen adalah kinerja yang merupakan tujuan dari suatu organisasi. Sehingga goal-setting theory relevan digunakan sebagai teori utama, yang didukung oleh teori tiap-tiap variabel. Goal-setting theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal-setting theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Goal-setting theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh

individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Luneburg, 2016). Locke dan Latham (2016), mengatakan tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi dan praktik manajemen.

Kusuma (2015) menemukan bahwa goal-setting berpengaruh pada ketepatan anggaran. Anggaran merupakan hal yang mendasar bagi suatu organisasi/instansi untuk dapat menjalankan kegiatan operasional organisasi/instansi tersebut. Anggaran adalah pedoman kegiatan organisasi/instansi dalam bentuk keuangan yang mengandung aktivitas selama satu periode tertentu dan juga merupakan tujuan dari organisasi tersebut (Sari dan Yanti, 2015). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi. Berdasarkan pendekatan goal-setting theory keberhasilan kinerja penyusun laporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah

merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan kecerdasan spiritual sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya. (Gomez-Minambres et al, 2016), mengatakan temuan penting dalam goal setting adalah performansi lebih tinggi pada individu yang memiliki tujuan sulit dan spesifik daripada tujuan yang samar-samar, tidak memiliki tujuan dan memiliki tujuan yang mudah. Tujuan yang sulit dan dapat diterima mengakibatkan performansi lebih tinggi daripada tujuan yang mudah (Mooney et al, 2016).

2.1.2 Komitmen Organisasi

1) Pengertian Komitmen Organisasi

Komitmen organisasi adalah ikatan keterkaitan individu dengan organisasi, sehingga individu tersebut “merasa memiliki” organisasinya. Komitmen menunjukkan keyakinan dan dukungan yang kuat terhadap nilai dan yang ingin dicapai oleh organisasi. Komitmen organisasi yang tinggi dapat diperlukan dalam sebuah organisasi, karena terciptanya komitmen yang akan mempengaruhi situasi kerja yang profesional. Komitmen organisasi bisa tumbuh disebabkan karena individu memiliki ikatan emosional terhadap organisasi yang meliputi dukungan moral dan menerima nilai yang ada serta tekad dalam diri individu untuk berbuat sesuatu agar dapat

menunjang keberhasilan sesuai dengan tujuan dan lebih mengutamakan kepentingan organisasi dibandingkan dirinya sendiri.

Komitmen organisasi adalah perasaan, sikap dan perilaku individu mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasi, terlibat dalam proses kegiatan organisasi dan loyal terhadap organisasi dalam mencapai tujuan organisasi (Wibowo,2007:67). Serta menurut Sopiah (2008:155) Komitmen organisasi adalah suatu ikatan psikologis karyawan pada organisasi yang ditandai dengan adanya, kepercayaan dan penerimaan yang kuat atas tujuan dan nilai-nilai organisasi, kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi, dan keinginan yang kuat untuk mempertahankan kedudukan sebagai anggota organisasi.

2) Manfaat Komitmen Organisasi

Manfaat Komitmen Organisasi menurut Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya:

1. Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
2. Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan.

3. Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

3) Bentuk Komitmen Organisasi

Menurut Meyer & Allen (1991), terdapat tiga bentuk komitmen organisasi, diantaranya yakni:

1. *Affective Commitment* (Komitmen Efektif)

Bentuk komitmen yang satu ini lebih mengarah pada hubungan emosional antara anggota terhadap organisasi. Orang yang selalu ingin terus bekerja diorganisasi tertentu karena mereka searah dengan tujuan dan nilai-nilai dalam organisasi tersebut. Orang yang memiliki tingkat komitmen afektif yang tinggi mempunyai keinginan untuk selalu tetap tinggal di organisasi karena mereka mendukung tujuan organisasi dan selalu siap membantu mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

2. *Continuance Commitment* (Komitmen Berkelanjutan)

Bentuk komitmen ini lebih mengarah pada keinginan seorang karyawan yang memiliki harapan untuk tetap tinggal pada organisasi karena ada perhitungan atau analisis mengenai untung dan rugi yang mana nilai ekonomi yang dirasa bertahan dalam organisasi daripada meninggalkan organisasi yang ia berada di dalamnya sekarang ini. Karena semakin lama karyawan tinggal di

dalam organisasi, maka akan semakin takut kehilangan yang apa sudah mereka investasikan dalam organisasinya selama ini.

3. *Normative Commitment* (Komitmen Normatif)

Komitmen yang satu ini lebih mengarah pada perasaan karyawan yang mana mereka haruskan untuk tetap tinggal dalam organisasi tertentu karena adanya tekanan dari yang lain. Karyawan yang mempunyai tingkat komitmen normatif tinggi akan selalu memperhatikan apa yang dinyatakan orang lain tentang mereka jika meninggalkan organisasi tersebut, mereka tidak ingin mengecewakan pimpinan dan khawatir jika rekan kerja mereka memiliki pikiran buruk terhadap pengunduran diri orang tersebut.

4) **Indikator Komitmen Organisasi**

Indikator komitmen organisasi menurut Mowday, dkk (Luthans 2006) menjelaskan bahwa sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai keinginan kuat untuk tetap sebagai anggota organisasi tertentu, keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi, dan keyakinan tertentu, penerimaan nilai, dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan indikator yang dikembangkan oleh Mowday, dkk (Luthans 2006) yaitu:

1. Keinginan kuat sebagai anggota

Karyawan bangga bekerja di perusahaan dan menganggap perusahaan sebagai tempat yang baik untuk bekerja.

2. Keinginan berusaha keras dalam bekerja

Adanya perasaan nyaman yang dirasakan karyawan membuat karyawan termotivasi untuk selalu berprestasi lebih baik lagi serta bekerja lebih keras.

3. Penerimaan nilai organisasi

Karyawan merasa bahwa nilai-nilai yang diterapkan dan berlaku di perusahaan sesuai dengan nilai yang dianut oleh karyawan.

4. Penerimaan tujuan organisasi

Keinginan untuk tetap berada di perusahaan membuat karyawan berusaha keras dalam melaksanakan tugas supaya tujuan perusahaan tercapai.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam pegawai melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi karyawan untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat kerja karyawan.

Pengertian lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas tugas yang dibebankan. Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama, lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut karyawan dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien (Sedarmayanti,2011).

Menurut Nitisemito (2001), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat memengaruhi diri pekerja dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja merupakan elemen elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh yang kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap prestasi organisasi (Rivai,2004).

Menurut Sedarmayati (2001) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

2) Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua, yaitu (Sedarmayanti, 2001:21):

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. 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.

Untuk dapat memperkecil pengaruh lingkungan fisik terhadap karyawan, maka langkah pertama harus mempelajari manusia, baik mengenal fisik dan tingkah lakunya, kemudian digunakan sebagai dasar memikirkan lingkungan fisik yang sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan

dengan atasan, maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri (Nitisemito, 2000:171). Jadi lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

3) Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat 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 terselesaikan dengan tepat, yang artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan, dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2010), yang meliputi indikator lingkungan kerja adalah:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruangan kerja karyawan memegang peranan sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka akan dapat memajukan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi serta konsentrasi karyawan.

2. Suhu udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja karyawan didalam melaksanakan pekerjaan.

3. Suara bising

Suara bising bisa sangat mengganggu para karyawan dalam bekerja. Suara bising tersebut dapat merusak konsentrasi kerja karyawan sehingga kinerja karyawan bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut. Kemampuan organisasi didalam menyediakn dana untuk keperluan pengendalian suara bising tersebut juga merupakan salah satu faktor yang menentukan pilihan cara pengendalian suara bising dalam suatu organisasi.

4. Keamanan

Rasa aman bagi karyawan sangat berpengaruh terhadap semangat kerja dan kinerja karyawan. Jika ditempat kerja tidak

aman karyawan tersebut akan menjadi gelisah, tidak bisa berkonsentrasi dengan pekerjaannya serta semangat kerja karyawan tersebut akan mengalami penurunan. Oleh karena itu sebaiknya suatu organisasi terus berusaha untuk menciptakan dan mempertahankan suatu keadaan dan suasana aman tersebut sehingga karyawan merasa senang dan nyaman dalam bekerja.

5. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karena itu setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Dengan adanya lingkungan yang bersih karyawan akan merasa senang dan berkonsentrasi untuk bekerja sehingga kinerja karyawan akan meningkat dan keinginan untuk meninggalkan perusahaan akan berkurang.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Budaya membedakan masyarakat satu dengan yang lain dalam cara berinteraksi dan bertindak menyelesaikan suatu pekerjaan. Budaya mengikat anggota kelompok masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman berperilaku atau

bertindak. Seiring dengan bergulirnya waktu, budaya pasti terbentuk dalam organisasi dan dapat pula dirasakan manfaatnya dalam memberi kontribusi bagi efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan (Fahmi, 2010:47). Budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan symbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Secara spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagipandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi.

Suharsono. (2013: 190), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah perilaku konvensional masyarakatnya dan mempengaruhi perilaku anggotanya meskipun sebagian besar tidak disadarinya. Sedangkan, Darmawan dalam Suharsono (2013: 143) mengatakan bahwa, Budaya organisasi merupakan suatu sistem dari makna atau arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dari organisasi lain. Budaya Organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain (Robins, 2006).

Berdasarkan beberapa pandangan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama

yang dianut oleh anggota di dalam organisasi dan sebagai pedoman dalam menjalankan kegiatan di dalam organisasi, yang mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat dan menjadi pembeda dari organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.

Budaya organisasi pada dasarnya mewakili norma-norma perilaku yang di ikuti oleh para anggota organisasi, termasuk mereka yang ada di dalam organisasi, sehingga budaya organisasi tersebut sangat penting perannya dalam mendukung terciptanya suatu organisasi yang efektif. Lebih spesifik lagi, budaya organisasi dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikatan pribadi dengan organisasi sekaligus menyajikan pedoman perilaku kerja. Organisasi menurut Ismainar (2015:1), pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, terpimpin dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode dan lingkungan), sarana-prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Amirullah (2015:2), organisasi umumnya memiliki 4 karakteristik utama. Karakteristik pertama adalah bahwa setiap organisasi memiliki tujuan-tujuan tertentu yang tergambar melalui sasaran baik dalam jangka panjang maupun jangka pendek. Karakteristik kedua adalah bahwa setiap organisasi terdiri dari sekumpulan orang-orang. Karakteristik ketiga dari suatu organisasi adalah setiap organisasi memiliki struktur yang mencerminkan rantai

komando dan perintah. Karakteristik keempat adalah bahwa setiap organisasi diatur berdasarkan serangkaian aturan yang ditetapkan bersama dan dijalankan dengan komitmen.

Budaya organisasi akan mencerminkan sifat-sifat atau ciri-ciri yang di rasa terdapat dalam lingkungan kerja dan timbul karena kegiatan organisasi, yang dilakukan secara sadar atau tidak, dan dianggap mempengaruhi perilaku, sehingga budaya yang ada pada perusahaan dapat di pandang sebagai kepribadian organisasi. Ciri-ciri tersebut bisa berupa peraturan kebijaksanaan, system pemberian hadiah dan misi organisasi.

Adanya kondisi yang demikian, maka organisasi akan cenderung untuk menarik dan akan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan budaya organisasinya, agar dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng. Demikian pula sebaliknya, orang-orang yang ada di dalam organisasi akan cenderung untuk memilih budaya organisasi yang disukai. Susanto (2013) mengemukakan bahwa manfaat yang dapat diperoleh apabila budaya perusahaan itu dipahami, dapat dilihat dari dua sisi yaitu bagi sumber daya manusia dan bagi perusahaan. Bagi sumber daya manusia berfungsi untuk memberikan arah atau pedoman berperilaku di dalam perusahaan, menyamakan langkah dan visi di dalam melakukan tugas dan tanggung jawab, dan mendorong sumber daya manusia selalu mencapai kinerja produktivitas yang lebih baik.

Bagi perusahaan dapat berfungsi sebagai salah satu unsur yang dapat menekan tingkat turn over karyawan, sebagai pedoman dalam memntukan kegiatan intern perusahaan, untuk menunjukan pihak eksternal tentang keberadaan perusahaan dari ciri khas yang di miliki, sebagai acuan dalam penyusunan perencanaan perusahaan, dan dapat membuat program-program pengembangan usaha dan pengembangan sumber daya manusia dengan dukungan penuh dari jajaran sumber daya manusia yang ada.

2) Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas, mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi.
2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat, keyakinan-keyakinan dn nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi, organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang berhasil. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. (Munandar:2014).

3) Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi Budaya Organisasi sebagai berikut:

1. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan (Robbins:2014).

4) Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2014:193) adalah sebagai berikut:

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi dan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan

konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.

5) Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Wibowo (2006) adalah sebagai berikut:

1. Inisiatif Perseorangan

Yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan yang dimiliki individu.

2. Toleransi Terhadap Resiko

Yaitu suatu tingkatan dimana pekerja didorong mengambil resiko, menjadi agresif dan inovatif

3. Pengawasan

Yaitu jumlah aturan dan pengawasan langsung yang dipergunakan untuk melihat dan mengawasi para perilaku kerja

4. Dukungan Manajemen

Yaitu tingkat dimana manajer mengusahakan komunikasi yang jelas, bantuan dan dukungan pada bawahannya.

5. Pola Komunikasi

Yaitu suatu tingkatan dimana komunikasi organisasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal.

2.1.5 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang atau suatu perbuatan, suatu prestasi, suatu pameran umum ketrampilan atau suatu kondisi yang harus diketahui dan dikomfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif yang dimiliki Manulang (2010:112). Kinerja merupakan hasil kerja, serta fungsi- fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai / karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya (Namawi, 2011:98).

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sudaryo 2018: 205). Hasibuan (2016:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas – tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Nitisemito (2015:122), kinerja atau performance adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang.

Beberapa pengertian diatas bisa ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai seseorang berdasarkan target yang telah ditetapkan sesuai dengan peranan dan tanggung jawab dalam perusahaan.

2) Faktor-faktor Kinerja

Menurut Tohardi (2016:164) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu:

a) Faktor Individu

Faktor individu meliputi kemampuan, ketrampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang.

b) Faktor Psikologis

Faktor – faktor psikologis terdiri dari persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Faktor organisasi meliputi struktur organisasi desain pekerjaan, kepemimpinan, dan sistem penghargaan.

3) Karakteristik Kinerja

Karakter seseorang yang mempunyai kinerja tinggi Nitisemito (2015:68) yaitu:

a) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.

b) Berani mengambil resiko.

c) Memiliki tujuan yang realistis.

d) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.

e) Memanfaatkan umpan balik yang konkret dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

- f) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

4) Tujuan Penilaian Kinerja

Tujuan penilaian kinerja karyawan adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. secara spesifik, tujuan dari penilaian kinerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

- a) Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
- b) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c) Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang siembannya sekarang.
- d) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi dengan potensinya.

Memeriksa rencana pelaksana dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal –hal yang perlu diubah.

5) Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Ardiansyah (2016) indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan

Yaitu volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh karyawan dalam kurun waktu tertentu.

2. Kualitas pekerjaan

Yaitu hasil kerja karyawan yang berhubungan dengan ketelitian, kerapian, dan kelengkapan didalam menangani tugas-tugas yang telah dilaksanakan dalam perusahaan.

3. Kemandirian

Yaitu berkenaan dengan pertimbangan drajat kemampuan karyawan untuk bekerja dan mengemban tugas secara mandiri dengan meminimalisir bantuan orang lain.

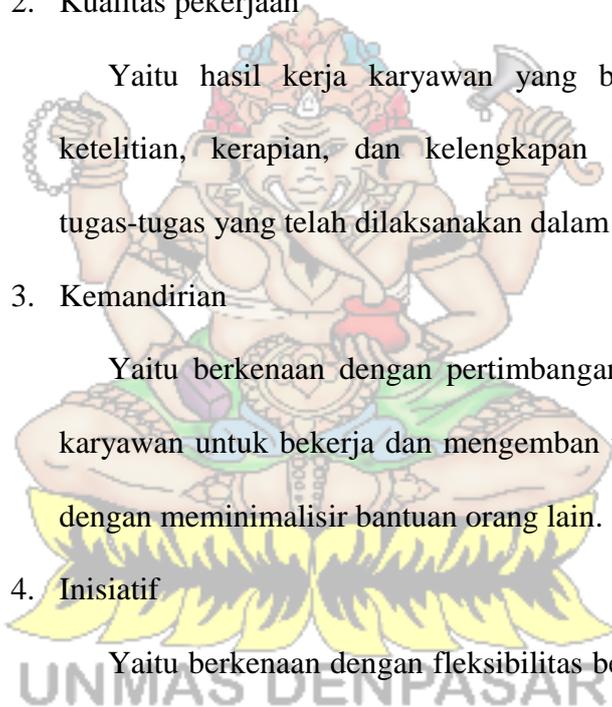
4. Inisiatif

Yaitu berkenaan dengan fleksibilitas berfikir dan kesediaan untuk menerima tanggung jawab sendiri atas hasil kerjanya.

5. Adaptabilitas

Yaitu kemampuan untuk beradaptasi dan mempertimbangkan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan kondisi yang dihadapi.

6. Kerjasama



Yaitu berkaitan dengan pertimbangan kemampuan untuk bekerjasama dengan orang lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting sebagai dasar pijakan dalam rangka penyusunan penelitian ini. Berikut penelitian yang telah dilakukan sebelumnya:

1. Tahir, dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Penyiaran Indonesia Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini menggunakan sampel yang diambil secara sensus. Teknik analisis data menggunakan tektik analisis regresi berganda. Hasil menemukan bahwa komitmen organisasi, kepuasan kerja dan iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara simultan maupun parsial. Iklim organisasi memiliki pengaruh dominan dibandingkan dengan kedua variabel independen lainnya.
2. Muis dan Fahmi (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah daftar pertanyaan (kuesioner), studi dokumentasi dan wawancara. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, uji asumsi klasik, uji t, dan uji F dan koefisien determinan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja, ada pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi

terhadap kinerja, dan secara simultan ada pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.

3. Ramli, dkk (2018) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan melalui Komitmen Organisasi pada PT. Infomedia Solusi Humanika di Jakarta. Penelitian ini menentukan sampel dengan teknik purposive sampling. Metode analisis data yang digunakan dalam pengujian hipotesis adalah Structural Equation Modelling (SEM). Hasil penelitian memberikan bukti bahwa pengembangan karir yang tinggi berdampak secara signifikan pada komitmen organisasi. Begitu pula dengan komitmen organisasi yang tinggi akan berdampak secara signifikan pada kinerja karyawan.
4. Marsoit, dkk (2017) dengan judul Pengaruh Pelatihan, Disiplin Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jasa Indonesia. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian melalui uji t variabel pelatihan dan disiplin berhubungan positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel komitmen berhubungan negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.
5. Putro (2018) melakukan penelitian dengan judul Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap pada Perubahan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan AMOS sebagai alat analisisnya. Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa etik kerja Islam, komitmen organisasi, dan sikap pada perubahan organisasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Sementara itu komitmen organisasi berpengaruh signifikan pada sikap terhadap perubahan

organisasi. Sikap terhadap perubahan organisasi juga berpengaruh pada kinerja guru.

6. Wijaya dan Susanty (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Instansi Pemerintah Daerah Kabupaten Musi Banyuasin. Penelitian ini menggunakan data primer maupun sekunder. Teknik analisis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dimana menggunakan persamaan statistika dalam mengolah dan melakukan pembahasan data yang diperoleh dari responden melalui media kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan besaran skor pengaruh hasil uji regresi adalah sebesar 0,470.
7. Ferawati dan Apfia (2017) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengolahan dan analisis data menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menyatakan bahwa Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh signifikan secara individual dan berpengaruh signifikan secara bersama-sama pada Kinerja Karyawan PT. Cahaya Indo Persada Surabaya.
8. Tomy dan Hazmanan (2018) yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif dan menggunakan sampel jenuh. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode

statistik. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan,

9. Basori, dkk (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kompetensi Karyawan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Krakatau Bandar Samudera. Penentuan sampel menggunakan rumus Slovin. Teknik analisis data yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS). Berdasarkan hasil penelitian diperoleh bahwa Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
10. Nabawi (2020) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang.
11. Widyani, dkk (2021) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Iklim Organisasi dan Burnout Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Adat Kerobokan. Metode pengambilan sampel

menggunakan teknik sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil Penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Burnout berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

12. Jufrizen & Rahmadhani (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara. Penelitian ini menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui adalah dengan menggunakan rumus slovin. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja pegawai pada PT. PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara.
13. Jamaluddin (2017) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, angket dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dengan menggunakan persentase, rata-rata, dan standar deviasi serta untuk analisis statistik inferensial menggunakan uji normalitas data, analisis regresi linear sederhana, dan analisis korelasi product moment.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

14. Riko dan Susanti (2019) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPTD BALTEKKOMDIK Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data menggunakan komunikasi langsung dan dokumentasi. Teknik analisis data menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada UPTD Baltekkomdik Dinas Pendidikan Provinsi Sumatera Barat.
15. Maabuat (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano. Teknik pengumpulan data menggunakan wawancara dan penyebaran angket atau kuesioner terstruktur yang telah disiapkan sebelumnya dan menggunakan metode pengambilan sampel dengan teknik sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan adalah uji validitas dan reliabilitas instrumen penelitian, uji asumsi klasik, dan terakhir analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Sulut UPTD Tondano.