

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan aset yang paling penting dan harus dimiliki setiap perusahaan karena suatu kemajuan suatu perusahaan tergantung pada sumber daya manusianya. Tetapi seringkali sumber daya manusia di oleh tuntutan perusahaan untuk lebih meningkatkan kemampuan dan keahliannya dalam melaksanakan suatu pekerjaan dan tanpa disadari, hal ini bisa saja membuat karyawan merasa stres yang mana nantinya akan mempengaruhi kepuasan kerja serta kinerja karyawan tersebut. Setiap perusahaan seringkali berhadapan dengan masalah kinerja karyawan, salah satu permasalahan dasar adalah bagaimana sebenarnya meningkatkan kinerja kerja karyawan. Setiap pimpinan perusahaan akan selalu berupaya agar setiap kegiatan yang dilaksanakan mencapai hasil yang maksimal dan dilakukan secara efektif dan efisien menurut Nur, *et al* (2019).

Untuk mencapai tujuan tersebut tentunya perlu didukung oleh banyak faktor, namun yang paling utama adalah faktor kinerja karyawan dari perusahaan. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penting karena penurunan kinerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Prahdan dan Jena (2018), menyatakan kinerja karyawan merupakan konsep multi komponen yang dapat dibedakan menjadi tiga aspek yaitu proses, keterlibatan dan perilaku. Fahmi (2013) dalam Setyawati, *et al* (2018), menyatakan kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi

baik organisasi tersebut bersifat *profit, oriented* dan *non profit. Oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Siagian (2016), menyatakan kinerja merupakan sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Jumingan (2016), menyatakan kinerja merupakan gambaran prestasi yang dicapai perusahaan dalam kegiatan operasionalnya baik menyangkut aspek keuangan, aspek pemasaran, aspek penghimpunan dana dan aspek penyaluran dana, aspek teknologi, maupun aspek sumber daya manusianya.

Penelitian Setyawati, *et al* (2018), menyatakan stres kerja pada perusahaan berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan yang artinya stres dapat mengakibatkan tingkat kinerja menurun karena kurangnya konsentrasi dalam bekerja, perasaan kecewa, dan mudah marah. Penelitian yang dilakukan Martini, *et al* (2018), menyatakan bahwa stres kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin tinggi stres maka semakin rendahnya kinerja, jika sarana tuntutan dan tugas tidak selaras dengan kebutuhan dan kemampuan seseorang maka karyawan akan mengalami stres. Penelitian Erawati (2019), menyatakan bahwa stres kerja pada perusahaan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, berarti bahwa semakin tinggi tingkat stres semakin rendah kinerja yang ditunjukkan oleh karyawan. Berbeda halnya dengan penelitian yang dilakukan Susanty (2017), menyatakan bahwa stres kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan yang artinya bahwa meskipun tingkat stres

karyawan tinggi, stres tidak akan mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian Massie, *et al* (2018) menyatakan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa jika stres kerja meningkat maka akan mengurangi potensi kinerja karyawan dan jika sebaliknya stres kerja menurun maka akan meningkatkan potensi kinerja karyawan.

Selain stres kerja, lingkungan kerja pada perusahaan juga mempengaruhi kinerja karyawan menurut Putri, *et al* (2021) lingkungan kerja bisa membuat karyawan yang bekerja akan lebih bersemangat jika berada dalam kondisi lingkungan kerja nonfisik yang bagus, seperti adanya hubungan yang kondusif baik atasan, rekan kerja dan bawahan. Hal ini juga didukung penelitian Putri, *et al* (2021), menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang berarti semakin tingginya stres kerja, maka akan menurunkan kinerja. Penelitian Alfiyah dan Riyanto (2019), yang menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya semakin besar pengaruh lingkungan kerja pada perusahaan maka semakin tinggi kinerja karyawan. Penelitian Ramli (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, yang artinya perusahaan harus memperhatikan kebutuhan karyawan, menjaga hubungan antar karyawan, dan menjaga kondisi aman dan nyaman bagi karyawan. Upaya tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Badrianto dan Ekhsan (2020), menyatakan bahwa lingkungan kerja pada perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya dalam hal ini lingkungan kerja untuk kinerja karyawan perlu ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian

Ahmad, *et al* (2019) menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya karena kinerja karyawan berbanding lurus dengan kondisi yang ada di lingkungan kerja.

Selain lingkungan kerja, budaya organisasi pada perusahaan juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan, menurut menurut Kawiana, (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola kepercayaan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai oleh anggota organisasi. Budaya organisasi yang lemah cenderung mengakibatkan karyawan tidak menguasai orientasi yang jelas. Sehingga memilih berjalan secara individu, sebagai akibat dari kinerja organisasi menjadi tidak optimal. Budaya yang kuat dapat membantu kinerja perusahaan, asumsi atau sistem kepercayaan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang berfungsi sebagai pedoman perilaku bagi perusahaan untuk menangani masalah adaptasi eksternal dan internal. Kawiana (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan lebih baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian Khalif, *et al* (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karena menentukan bagaimana hal-hal dilakukan, filosofi organisasi, lingkungan kerja, target kinerja dan stabilitas organisasi. Penelitian Alberto, *et al* (2018), menyatakan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya Tata Ruang sangat mendukung dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, sehinggalah bisa meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian Bakti dan

Riyanto (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan dengan menjelaskan pemahaman tentang budaya organisasi dan bagaimana budaya itu dibuat, dipelihara dan dipelajari akan meningkatkan kemampuan untuk menjelaskan dan memprediksi perilaku organisasi sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Namun penelitian Mohammad (2017), menyatakan bahwa budaya organisasi tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, yang artinya hasilnya tidak hanya membuat kode perilaku budaya organisasi diterapkan dengan buruk, ini dapat menunjukkan bahwa budaya organisasi sudah menetap, sehingga setiap perbaikan budaya organisasi tidak akan memberikan dampak lebih lanjut pada kinerja karyawan.

Dalam perekonomian seperti sekarang ini, setiap perusahaan atau organisasi dituntut untuk terus bertahandan berhasil dalam mencapai tujuannya serta dapat menjalankan usaha atau organisasi secara efektif dan efisien. Keberhasilan tercapainya tujuan suatu perusahaan, baik perusahaan swasta maupun perusahaan milik negara atau sektor publik sangat tergantung pada kemampuan dan keahlian pimpinan dalam mengelola sumber daya manusianya.

Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar adalah perusahaan yang bergerak dibidang jasa dan pelayanan. Perusahaan ini bertekad untuk menjadi sukses dalam manajemen pengelola setiap resort dan hotel. Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar yang menyadari dan memandang tenaga kerja (SDM) sebagai faktor yang sangat penting dalam menjalankan usahanya. Akan tetapi pada kenyataannya kinerja karyawan Hotel Om Ham Retreat & Resort mengalami pasang surut. Masalah penurunan kinerja karyawan terjadi pada Hotel

Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar. diketahui bahwa kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar masih rendah. Jumlah karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar bisa dilihat pada tabel 1.1.

Tabel 1.1
Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar
Tahun 2021

No	Bagian	Jumlah Karyawan (Orang)
1	Frone Office	4
2	Sales & Marketing	4
3	Finance	3
4	Executive	2
5	Gardener	1
6	F&B Product	6
7	F&B Service	7
8	Houskeeping	4
9	Spa Therapist	4
10	Engineering	1
11	Driver	1
12	Security	1
Jumlah		38

Sumber: Om Om Ham Retreat & Resort.

Fenomena yang terjadi pada Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar adalah kinerja perusahaan yang telah berjalan lancar dapat terganggu baik secara langsung maupun tidak langsung oleh berbagai kondisi dan perilaku karyawan yang sulit di prediksi.

Faktor yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu stres kerja pada karyawan Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar, karyawan merasakan tertekan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya, dimana masih banyak karyawan yang melalaikan pekerjaanya.

selain itu faktor lingkungan kerja menjadi penyebab utama karyawan Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar, Beberapa karyawan masih merasakan kurang harmonis antar sesama rekan kerja dan selain itu budaya organisasi masih

belum sesuai harapan perusahaan, dimana karyawan belum mampu memenuhi target selesainya tugas yang deadline. Berdasarkan permasalahan tersebut sehingga dapat menyebabkan menurunnya kinerja karyawan.

Berdasarkan dari apa yang diuraikan di latar belakang ini, maka kinerja karyawan Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar menarik untuk diteliti lebih jauh, terutama dengan stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan pokok masalah sebagai berikut:

- 1) Apakah stres kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui pengaruh stres kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja dengan kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1) Manfaat teoritis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah keterampilan dan pengalaman dalam mengimplementasikan teori yang diperoleh selama menempuh pendidikan dibangku kuliah yang berhubungan dengan stres kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- b) Hasil penelitian diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

2) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Hotel Om Ham Retreat & Resort Ubud Gianyar.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal Setting Theory atau teori penetapan tujuan adalah proses kognitif membangun tujuan dan merupakan determinan perilaku. Prinsip dasar *goal setting theory* adalah *goal* dan *intentions*, yang keduanya merupakan penanggung jawab untuk *human behavior*. Dalam studi mengenai *goal setting*, *goal* menunjukkan pencapaian standar khusus dari suatu keahlian terhadap tugas dalam batas tertentu. *Harder goal* akan dapat tercapai bila ada usaha dan perhatian yang lebih besar dan membutuhkan lebih banyak *knowledge* dan *skill* dari pada *easy goal*.

Menurut Locke, 1978 (Sukadji, 2010), asumsi dasar penelitian mengenai ketentuan atau tujuan adalah bahwa tujuan (*goal*) merupakan pengaturan secara langsung akan perilaku atau tindakan seseorang. Meskipun demikian, tidak serta merta hubungan antara tujuan atau tindakan dapat diasumsikan secara langsung karena seseorang mungkin saja melakukan kesalahan, seperti kurang kemampuan untuk mencapai suatu tujuan atau mempunyai konflik yang tidak disadari atau yang dapat menghalangi tujuan yang disadari.

Mengacu pada *Locke's model* (Arsanti, 2009), *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan

ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

2.2 Stres Kerja

2.2.1 Pengertian Stres Kerja

Stres kerja adalah kondisi ketegangan yang menciptakan adanya ketidakseimbangan fisik dan psikis, yang memengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang karyawan, perasaan tertekan yang dialami karyawan dalam menghadapi pekerjaan yang diberikan perusahaan, menurut Mangkunegara (2005) dalam (Erawati *et al*, 2019).

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

Stres sangat berkaitan dengan kehidupan suatu organisasi, dimana stres merupakan suatu pola reaksi emosional dan fisik yang terjadi sebagai tanggapan atas tuntutan dari dalam dan luar organisasi tersebut menurut Greenberg (2003) dalam (Susanty, 2017).

Stres kerja karyawan adalah kondisi yang muncul dari interaksi antara manusia dan pekerjaan serta dikarakteristikan oleh perubahan manusia yang

memaksa mereka untuk menyimpang dari fungsi normal mereka menurut Robbins (2006) dalam (Messie, *et al* 2018).

Stres Kerja adalah sebagai reaksi individu terhadap kekuatan lingkungan yang mempengaruhi kinerja individu. Pekerjaan stres yang terkait dapat sangat melumpuhkan karena kemungkinan ancaman terhadap fungsi keluarga dan individu kinerja, tekanan itu sendiri akan berpengaruh oleh sejumlah sektor, menurut Ahmed (2013) dalam (Setyawati, *et al* 2018).

2.2.2 Indikator Stres Kerja

Indikator-indikator stres kerja yang dikemukakan oleh Robbins (2006) dalam (Messie, *et al* 2018), adalah sebagai berikut:

1) Tuntutan tugas

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

2) Tuntutan peran

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

3) Tuntutan antar pribadi

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

4) Struktur organisasi

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

5) Kepemimpinan

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

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Stres Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi stress kerja yang dikemukakan oleh Hurrell (2015), adalah sebagai berikut:

1) Faktor-faktor intrinsik dalam pekerjaan

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

2) Peran individu dalam organisasi

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

3) Pengembangan karir

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

4) Hubungan dalam pekerjaan

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

5) Struktur dan organisasi

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

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat di mana karyawan melakukan aktivitas setiap hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan merasa nyaman di tempat kerja, melakukan aktivitasnya sehingga waktu kerja digunakan secara efektif, menurut Badrianto dan Ekshan, (2020).

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

Lingkungan kerja adalah seluruh peralatan perkakas dan bahan yang dihadapi oleh lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok, menurut Sedarmayati (2011) dalam (Alfiyah 2019).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang memiliki potensi dalam mempengaruhi kinerja organisasi, menurut Robbins (2002:86) dalam Ahmad, *et,al*. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugastugas yang dibebankan, menurut Nitisemito (2012) dalam (Putri, *et,al* 2021).

2.3.2 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja yang dikemukakan oleh Setiawan 2016 adalah sebagai berikut:

1) Suasana kerja

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

2) Hubungan dengan rekan kerja

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

3) Tersedianya fasilitas kerja

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

2.3.3 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yang di kemukakan oleh Sedarmayanti 2001 (dalam Abdul 2019) sebagai berikut:

1) Penerangan/cahaya di tempat kerja

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

2) Temperatur/suhu udara di tempat kerja

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

3) Kelembaban di tempat kerja

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

4) Sirkulasi udara di tempat kerja

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

5) Kebisingan di tempat kerja

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

6) Getaran mekanis di tempat kerja

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

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

7) Bau tidak sedap ditempat kerja

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

8) Tata warna di tempat kerja

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

9) Dekorasi di tempat kerja

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

10) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

11) Keamanan di tempat kerja

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

2.4 Budaya Organisasi

2.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah pola kepercayaan dan nilai-nilai yang dipahami dan dijiwai (dibagikan) oleh anggota organisasi. Oleh karena itu, hal itu memberikan

makna bagi organisasi yang bersangkutan dan aturannya dasar untuk melakukan dalam organisasi, menurut Sobirin (2002) dalam (Kawiana 2018).

Budaya organisasi adalah proses pengembangan karyawan, menjadi semakin kuat perusahaan mengembangkan karyawannya, sehingga karyawan di perusahaan itu akan memiliki kemampuan yang dapat dianggap kompeten untuk mendukung pekerjaan sehari-hari sesuai dengan organisasi atau tujuan perusahaan. Riyanto (2020).

Budaya organisasi adalah solusi utama untuk masalah eksternal dan internal yang implementasinya dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan masalah terkait seperti di atas. Budaya organisasi adalah pola asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang saat mereka belajar menyelesaikan masalah, menyesuaikan diri dengan lingkungan eksternal dan berintegrasi dengan lingkungan internal, menurut Albetro (2018).

Budaya organisasi dapat dicirikan sebagai kecurigaan umum dan mendasar yang dipelajari organisasi saat beradaptasi dengan lingkungan dan menangani masalah penyesuaian eksternal dan kerja sama internal yang diinstruksikan kepada individu baru sebagai pendekatan yang tepat untuk menangani masalah tersebut, menurut Yoo dan Park, (2007) dalam (Mohammad 2017).

Budaya organisasi telah didefinisikan sebagai perhatian khusus terhadapnya. Budaya organisasi adalah kumpulan nilai-nilai dan norma-norma yang dibagikan dengan pandangan untuk menembus setiap komponen penting orang dan

kelompok dalam suatu organisasi dan yang mengendalikan organisasi, cara berinteraksi satu sama lain dan dengan pencapaian misi di tempat kerja, menurut Khalif, *et al* (2017).

2.2.1 Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator dari budaya organisasi yang di kemukakan oleh Robbins, (2015) adalah sebagai berikut:

1) Inovasi Dan Keberanian Mengambil Resiko

Karyawan memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya.

2) Perhatian Terhadap Detail

Karyawan memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaan dalam memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

3) Berorientasi Pada Hasil

Karyawan mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanager pekerjaan, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

4) Berorientasi Kepada Manusia

Karyawan memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk karyawan dalam meningkatkan kinerjanya.

5) Berorientasi Tim

Karyawan memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu

bekerja sama dengan baik sesama anggota-anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6) Agresif

Karyawan memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiansikan waktu pekerjaan.

7) Stabil

Karyawan memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Adapun faktor budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dan Judge 2015 adalah sebagai berikut:

1) Mengamati keteraturan perilaku

Yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2) Norma

Yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3) Nilai Dominan

Yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4) Filsafat

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.

5) Aturan

Yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

6) Iklim Organisasi

Merupakan perasaan keseluruhan (anoverall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.5 Kinerja Karyawan

2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah salah satu faktor utama bagi perusahaan untuk mencapai tujuan. Selain menjadi faktor dalam mencapai tujuan, kinerja karyawan juga merupakan cara untuk mengukur kualitas sumber daya manusia di suatu perusahaan (Badrianto dan Ekshan, 2020).

Kinerja karyawan adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategi (strategic planning) suatu organisasi, menurut Setyawati, *et al* (2018).

Kinerja karyawan adalah kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan beberapa kegiatan dan mencapainya sesuai dengan tanggung jawab dan hasil yang diharapkan. Kinerja berasal dari kata kerja prestasi atau

kinerja aktual yang berarti prestasi kerja atau nyata yang prestasi diraih seseorang (Erawati, 2019).

Kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai saat proses bekerja oleh pekerja atau pegawai tersebut ketika menjalankan tugas, fungsi serta tanggung jawabnya secara efektif dan efisien, menurut Putri, *et al* (2021).

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau kinerja aktual (kinerja aktual atau pencapaian yang diraih seseorang, kata *job performance* atau kinerja aktual adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada mereka (Alberto *et al*, 2018).

2.5.2 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Bernardin & Russel 2018, 69) berpendapat, *a way of measuring the contribution of individualis to their organization* yaitu untuk mengukur kinerja karyawan dapat digunakan beberapa kriteria kinerja, antara lain adalah :

- 1) Kualitas (*Quality*), merupakan tingkatan dimana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- 2) Kuantitas (*Quantity*), merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu (*Timeliness*), merupakan dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan, atau suatu hasil produksi dapat dicapai, pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan koordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan-kegiatan lain.

- 4) Efektivitas biaya (*Cost effectiveness*), merupakan tingkatan dimana sumber daya organisasi, seperti manusia, keuangan, teknologi, bahan baku dapat dimaksimalkan dalam arti untuk memperoleh keuntungan yang paling tinggi atau mengurangi kerugian yang timbul dari setiap unit atau contoh penggunaan dari suatu sumber daya yang ada.

2.5.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang dikemukakan oleh Kami, (2016) adalah sebagai berikut:

- 1) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan.

Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- 2) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

- 3) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

- 4) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya.

Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

6) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk menunjang pelaksanaan penelitian ini, perlu dikaji beberapa peneliti yang telah dilaksanakan sebelumnya dan yang relevan dengan masalah yang diteliti dalam penelitian ini.

- 1) Setyawati, *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Stres Kerja Dan Displin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear regresi berganda diolah menggunakan program SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja dan displin kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan dan displin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Stasiun Manggarai Jakarta Selatan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel yang

bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 2) Susanty (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Pada Pekerjaan Dan Kinerja Karyawan Di Pendidikan Tinggi”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis SmartPLS 2.0. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres pada pekerjaan. Hasil penelitian menunjukkan stres kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja di pendidikan tinggi. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan hasil penelitian dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 3) Martini dan Sitiari (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “pengaruh stres kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan di Hotel Mahogany Mumbul Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program software SPSS. Variable-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variable terikat kinerja karyawan. Variable bebasnya adalah stres kerja dan beban kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Mahogany Mumbul Bali dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Hotel Mahogany Mumbul Bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 4) Erawati (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis inferensial dan diolah menggunakan program PLS (Partial Least Square). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali dan lingkungan kerja memberi negatif dan pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan di Restoran Internasional di Badung Bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 5) Massie, *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program software SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan hasil penelitian. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.
- 6) Putri, *et al* (2021) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Konflik Peran Ganda, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Tenaga Medis Dan Paramedis Wanita Pada Puskesmas Rendang Karangasem”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear regresi berganda diolah dengan program SPSS for Windows. Variabel-variabel yang digunakan adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah konflik peran ganda, lingkungan kerja dan stres kerja. Hasil penelitian menunjukkan konflik peran ganda, stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan tenaga medis dan paramedis wanita pada Puskesmas Rendang Karangasem. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 7) Alfiah dan Riyanto (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Jakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program SPSS. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya kompensasi, lingkungan kerja dan pelatihan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta, kompensasi dan pelatihan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Politeknik LP3I Jakarta. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya

yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

- 8) Ramli (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dalam Layanan Kesehatan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling dan diolah menggunakan program Partial Least Square (PLS). Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam layanan kesehatan dan kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dalam layanan kesehatan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.
- 9) Badrianto dan Ekhsan (2020) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Nesinak Industries”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dan diolah menggunakan program IBM SPSS 21. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya lingkungan kerja dan kepuasan kerja. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nesinak Industries dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Nesinak Industries. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu

pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

10) Ahmad, *et al* (2019) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Stres Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Fif Group Manado”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linear regresi berganda diolah dengan program SPSS 24. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya adalah stres kerja, beban kerja dan lingkungan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan stres kerja berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado, beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Fif Group Manado. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu dan variabel bebas yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

11) Kawiana, *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Karyawan, Kepribadian, Kepribadian, dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Structural Equation Modeling (SEM) diolah menggunakan program software AMOS 22.0. variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya budaya organisasi, kepuasan kepribadian dan komitmen organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi

berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali dan kepuasan, kepribadian dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Perkreditan Rakyat (BPR) Di Bali. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

12) Mohammad (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Pada Contoh Percetakan Perusahaan”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Metode Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan program software komputer SPSS untuk Windows. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya budaya organisasi dan lingkungan kerja. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada percetakan perusahaan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada percetakan perusahaan. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, hasil penelitian yang berbeda. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.

13) Alberto, *et al* (2018) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Perencanaan Kota Padang”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur diolah

menggunakan program software SPSS. Hasil penelitiannya menunjukkan Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Iklim Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Departemen Pekerjaan Umum dan Tata Ruang Perencanaan Kota Padang. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu, variabel yang digunakan. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan.

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

15) Khalif, *et al* (2017) dalam penelitiannya yang berjudul “Dampak budaya organisasi terhadap kinerja karyawan: Studi kasus dari University of Somalia (Uniso) di Mogadishu- Somalia”. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis Regresi Linier Berganda dan diolah menggunakan program software

SPSS versi 16. Variabel-variabel yang diukur dalam penelitian ini adalah variabel terikat kinerja karyawan. Variabel bebasnya budaya organisasi. Hasil penelitiannya menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di University of Somalia (Uniso) di Mogadishu- Somalia. Berdasarkan penelitian tersebut dapat diuraikan perbedaannya yaitu pada tempat, waktu. Persamaannya yaitu sama-sama menggunakan variabel bebas yang digunakan dan variabel terikat kinerja karyawan.

