

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era moderen saat ini, perusahaan dituntut untuk mengembangkan dan meningkatkan perusahaan dengan mempersiapkan berbagai cara yang tersusun dalam program pencapaian tujuan perusahaan (Mangkunegara, 2018:26). Terdapat beberapa faktor terkait perbaikan tujuan perusahaan. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan adalah sumber daya manusia (SDM). Menurut Safitri (2018:198) Manusia sebagai penggerak perusahaan merupakan faktor paling utama karena kemajuan perusahaan tergantung pada manusia-manusia yang terlibat dibelakangnya. Untuk dapat merealisasikan tujuan dari perusahaan diperlukan SDM yang cakap dalam melaksanakan tugasnya. Sukses tidaknya suatu organisasi sangat bergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki karena sumber daya yang berkualitas adalah sumber daya yang mampu berprestasi secara maksimal. Salah satu yang harus diperhatikan dalam mengelola sumber daya manusia adalah mengenai kinerja.

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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja diartikan sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas kewenangan, tugas dan tanggung jawab organisasi terhadap

pekerjaan yang ditugaskan untuk mendukung tujuan organisasi dan menghindari tindakan yang dapat merusak organisasi (Robbins dan Judge, 2018: 555). Dengan definisi tersebut dapat dikatakan bahwa pegawai memegang peranan penting dalam menjalankan segala aktifitas organisasi perusahaan agar dapat tumbuh dan berkembang mempertahankan kelangsungan hidup organisasi atau perusahaan.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah beban kerja. Beban Kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hendrayanti, 2018). Menurut Danang (2018:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi. Kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Beban kerja yang terlalu tinggi membuat karyawan merasa kelelahan dan jenuh dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan mengalami penurunan.

Penelitian Lukito dan Alriani (2018) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu penelitian Hasibuan dan Munasib (2020) menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja yang diberikan maka kinerja karyawan akan semakin menurun. Hal ini didukung penelitian yang dilakukan oleh Rindorindo dkk (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Rolos (2018) menyatakan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan. Berbeda

dengan penelitian yang dilakukan Ahmad (2019) yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin tinggi beban kerja maka kinerja karyawan akan semakin baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Menurut Rivai dan Mulyadi (2017;374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi (Suamah, 2018). Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang ada dalam organisasi. Budaya organisasi membuat adanya keteraturan dan operasional perusahaan menjadi lebih efisien sehingga kinerja karyawan akan menjadi lebih baik (Susanti, Dkk., 2020).

Penelitian Suamah dkk (2018) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang baik akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan. Bharata dan Putro (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik budaya organisasi maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Relawati dan Kasmari (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Susanti dkk (2020) menyatakan budaya organisasi berpengaruh positif

terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) yang menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan budaya organisasi tidak akan membuat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan

Selain itu kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh lingkungan kerja. Menurut Nitisemito (2018:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja yang baik membuat adanya kenyamanan dalam bekerja (Kasman, dkk., 2019). Lingkungan kerja juga membuat operasional perusahaan menjadi lebih baik yang nantinya akan menyebabkan meningkatnya kinerja karyawan.

Penelitian Pratama dan Wardani (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya semakin baik lingkungan kerja maka kinerja karyawan akan menjadi lebih baik. Hal ini didukung penelitian Triastuti (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja sehingga kinerja karyawan akan semakin meningkat. Penelitian Siagian dkk (2018) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Meningkatnya lingkungan kerja akan menyebabkan meningkatnya kinerja

karyawan. Kasman dkk (2019) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian Yenni dkk (2020) yang menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya perubahan lingkungan kerja tidak akan membuat meningkat atau menurunnya kinerja karyawan. Penelitian dilakukan di PT. REX Denpasar yang merupakan salah satu perusahaan ekspedisi yang ada di Denpasar. Dalam operasionalnya PT. REX Denpasar selalu berusaha untuk memaksimalkan kinerja karyawan yang dimiliki, namun dalam kenyataannya masih terjadi masalah kinerja karyawan yang dihadapi PT. REX Denpasar yang dapat dilihat dari adanya fluktuasi penjualan selama tahun 2021. Data penjualan PT. REX Denpasar tahun 2021 disajikan pada Tabel 1.1

Tabel 1.1
Jumlah Penjualan PT REX Denpasar Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Konsumen (orang)	Penjualan (Rp)
1	Januari	369	265.455.000
2	Februari	366	58.450.000
3	Maret	368	257.675.000
4	April	364	262.458.000
5	Mei	375	260.550.000
6	Juni	380	280.790.000
7	Juli	356	250.950.000
8	Agustus	360	256.880.000
9	September	376	260.660.000
10	Oktober	455	329.770.000
11	November	382	287.869.000
12	Desember	374	268.759.000
Jumlah		4.525	324.0266.000
Rata-rata		377	270.022.166

Sumber : PT REX Denpasar 2021

Tabel 1.1 menunjukkan bahwa pengiriman PT REX Denpasar selama tahun 2021 mengalami fluktuasi dengan total pengiriman adalah Rp 324.0266.000 dan jumlah konsumen sebanyak 4.525 orang dengan rata-rata setiap bulannya adalah Rp 270.022.166 dan jumlah konsumen sebanyak 377 orang. Pengiriman terendah terjadi pada bulan juli yaitu Rp 250.950.000 dengan jumlah konsumen sebanyak 356 orang dan pengiriman tertinggi terjadi pada bulan oktober sebesar Rp 329.770.000 dengan jumlah konsumen sebanyak 455 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa karyawan, hal ini disebabkan karena adanya beban kerja yang berlebihan dalam operasional perusahaan dan karyawan seringkali diminta untuk bekerja lembur tanpa adanya pemberitahuan terlebih dahulu. Karyawan juga menyatakan perusahaan kurang memberikan kesempatan kepada karyawan untuk berinovasi dalam menyelesaikan masalah dalam bekerja dan lebih berorientasi pada hasil kerja sehingga membuat karyawan menjadi jenuh dalam bekerja.

Selain itu, karyawan juga menyatakan bahwa lingkungan kerja di perusahaan kurang diperhatikan seperti adanya AC yang rusak dan belum diperbaiki. Karyawan juga menyatakan bahwa adanya hubungan yang kurang baik dengan rekan kerja. Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya yang telah dijelaskan, maka peneliti tertarik melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Beban Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rex Indonesia Denpasar.**

1.2 Rumusan Masalah

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

Apakah beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?

Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?

Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?

1.3 Tujuan Penelitian

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

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh beban kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?
Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. REX Denpasar?

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang terus berkembang sesuai dengan tuntutan dan sesuai dengan kebutuhan perkembangan

perusahaan. Sebagai bijakan dan referensi pada penelitian-penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan meningkatkan kinerja karyawan serta menjadi kajian lebih lanjut

Manfaat praktis :

Penelitian ini merupakan kesempatan yang baik untuk mengaplikasikan ilmu yang diperoleh dibangku kuliah dengan kenyataan yang ada pada perusahaan dengan cara menanggapi suatu kejadian yang ada pada perusahaan serta memberikan sumbangan pemikiran dan pemecahannya. Penelitian ini untuk memenuhi salah satu syarat dalam meraih gelar sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar. Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai alternatif maupun dasar pertimbangan oleh PT. REX Denpasar dalam menentukan kebijakan beban kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Hasil dari penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan tambahan perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi masalah yang sejenis lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal Setting Theory

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. (Suwarmadani, 2018). *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, 2019).

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

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja

Menurut Mangkunegara (2018:9) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut 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 legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Menurut Hamali (2017:126) kinerja adalah suatu hasil dari proses pekerjaan seorang karyawan berdasarkan pada waktu yang telah ditetapkan dan berimbas kepada sebuah perusahaan, semakin baik kinerja seorang karyawan maka akan baik juga kinerja yang dihasilkan perusahaan. Kinerja karyawan dianggap baik jika apa yang dia kerjakan sesuai dengan harapan dan terpenuhinya kebutuhan perusahaan.

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

2. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai individual. Pentingnya penilaian kinerja menurut Hariandja (2017) sebagai berikut

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui *feedback* yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi mereka.
- c) Keputusan untuk penempatan, yaitu dapat dilakukannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.
- d) Pelatihan dan pengembangan, yaitu melalui penilaian akan diketahui kelemahan-kelemahan dari pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- e) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaan karir bagi pegawai sehingga dapat dilakukan program pelatihan dan pengembangan yang lebih efektif.
- f) Perencanaan karir, yaitu organisasi dapat memberikan bantuan perencanaana karier bagi pegawai dan menyelaraskan dengan kepentingan organisasi.
- g) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan, yaitu untuk kerja yang tidak baik menunjukkan adanya kelemahan dalam penempatan sehingga dapat dilakukan perbaikan.
- h) Dapat mengidentifikasi adanya kekurangan dalam desain pekerjaan yaitu kekurangan kinerja akan menunjukkan adanya kekurangan dalam perancangan jabatan.

- i) Dapat membantu pegawai mengatasi masalah yang bersifat eksternal, yaitu dengan penilaian untuk kerja atasan akan mengetahui apa yang menyebabkan terjadinya kinerja yang jelek sehingga atasan dapat membantu menyelesaikan.
- j) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu dengan diketahuinya untuk kerja pegawai secara keseluruhan, ini akan menjadi informasi sejauh mana fungsi sumber daya manusia berjalan dengan baik

3. Indikator Kinerja

Menurut Bintoro (2017:107) kinerja karyawan dapat dinilai dari indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kualitas

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

b) Kuantitas

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

c) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

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

e) Kemandirian

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

f) Komitmen kerja.

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

2.1.3 Beban Kerja

1) Pengertian Beban Kerja

Beban Kerja yang merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu juga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Hendrayanti, 2018). Beban kerja adalah suatu yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar dikerjakan sebagai tanggungan (Ali, 2018:63). Beban berarti tanggungan yang harus dikerjakan sebagai tanggungan yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Danang (2018:64) beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini bisa disebabkan oleh tingkat keahlian yang dituntut terlalu

tinggi. Kecepatan kerja terlalu tinggi, volume kerja terlalu banyak dan sebagainya. Dalam pekerjaan tidak bisa dihindari bahwa setiap karyawan yang berada di sebuah kantor atau pabrik pasti melakukan interaksi dengan karyawan lainnya, tidak hanya untuk merampungkan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, tetapi juga untuk saling bertukar informasi mengenai setiap perubahan yang terjadi di kantor atau pabrik tempat mereka bekerja.

Dari pengertian diatas dapat dijelaskan beban kerja merupakan sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang terasa memberatkan, barang-barang atau sesuatu bawaan yang dipikul, yang sukar dikerjakan sebagai tanggungan.

2) Faktor yang Mempengaruhi Beban Kerja

Rodahl (2017:25), menyatakan bahwa beban kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor sebagai berikut ini :

- a) Faktor Eksternal yaitu yang bersifat dari luar tubuh pekerja , seperti :
 - (1) Tugas-tugas yang dilakukan yang bersifat fisik seperti stasiun kerja, tata ruang, tempat kerja, alat dan sarana kerja, kondisi kerja, sikap kerja, sedangkan tugas-tugas yang bersifat mental seperti kompleksitas pekerjaan, tingkat kesulitan pekerjaan, pelatihan atau pendidikan yang diperoleh, tanggung jawab pekerjaan.
 - (2) Organisasi kerja seperti masa waktu kerja, waktu istirahat, kerja bergilir, kerja malam, sistem pengupahan, model struktur organisasi, pelimpahan tugas dan wewenang.

(3) Lingkungan kerja adalah lingkungan kerja fisik, lingkungan kimiawi, lingkungan kerja biologis, dan lingkungan kerja psikologi.

b) Faktor Internal

Faktor internal adalah faktor yang berasal dari dalam tubuh akibat dari reaksi beban kerja eksternal. Reaksi tubuh disebut strain, berat ringannya strain dapat dinilai baik secara obyektif maupun subjektif. Faktor internal meliputi faktor somatic (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, status gizi, kondisi kesehatan), faktor psikis (motivasi, persepsi, kepercayaan, keinginan dan kepuasan).

3) Dampak Beban Kerja Berlebihan

Dampak negatif dari kelebihan beban kerja menurut Mangkunegara (2018:45) beban kerja yang tidak sesuai dengan kemampuan tenaga kerja dapat menimbulkan dampak negative bagi pegawai. Dampak negative tersebut adalah :

a) Kualitas kerja menurun

Beban kerja terlalu berat tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja, kelebihan beban kerja akan mengakibatkan menurunnya kualitas kerja karena akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga hasil kerja tidak sesuai dengan standar.

b) Keluhan pelanggan

Keluhan pelanggan timbul karena hasil kerja pelayanan yang diterima tidak sesuai dengan harapan seperti harus menunggu lama, hasil layanan tidak memuaskan.

c) Beban kerja terlalu banyak bias juga mengakibatkan teralululelah atau sakit. Hal ini akan berakibat buruk bagi kelancaran kerja organisasi kerana tingkat absensi terlalu tinggi sehingga dapat mempengaruhi terhadap kenerja organisasi secara keseluruhan.

4) Indikator Beban Kerja

Dalam penelitian ini indicator beban kerja yang digunakan mengadopsi indicator beban kerja yang digunakan dalam penelitian yang telah dilakukan oleh Putra (2017:22) yang meliputi Antara lain :

a) Target yang harus dicapai

Pandangan individu mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya, misalnya target pencapaian dana atau kredit perbulannyan

b) Kemampuan Penyelesaian

Adalah kemampuan pegawai yang berkaitan dengan pengetahuan dan ketrampilan yang dimiliki dalam mengerjakan atau menyelesaikan tugas sesuai dengan kewajibannya.

c) Standar Kesulitan

Adalah hambatan-hambatan yang ditemukan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Dimana dalam hambatan ini sering terjadi karena

adanya pihak terkait yang tidak mau berkerjasama dalam melengkapi data tertentu untuk kelancaran pekerjaan pegawai.

d) Resiko Pekerjaan

Adalah bahaya atau akibat yang terjadi dalam aktivitas kerja pegawai yang berkaitan dengan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja, hokum, kehilangan pekerjaan dan juga reputasi dari pegawai itu sendiri.

e) Waktu Penyelesaian

Adalah waktu yang harus ditempuh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pegawai harus tepat waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya untuk bias mempertahankan pekerjaannya dan juga untuk peningkatan karirnya kedepan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Rivai dan Mulyadi (2017;374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi dijadikan sebagai pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang

ada dalam organisasi. Budaya organisasi diharapkan akan memberikan pengaruh yang positif terhadap pribadi anggota organisasi maupun terhadap organisasi dalam hal mencapai visi dan misi serta tujuan organisasi.

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai - nilai (*values*), keyakinan - keyakinan, asumsi - asumsi atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Darodjat, 2018;236).

Robbins & Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dengan yang lain. Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Berdasarkan pengertian diatas dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi adalah suatu system nilai, keyakinan dan norma yang dianut oleh anggota dan menjadi pedoman dalam membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan karyawan untuk membantu tercapainya tujuan perusahaan.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017;512), fungsi utama dari budaya organisasi adalah

- a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.
- b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan individual seseorang.
- d) Budaya organisasi merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan membentuk sikap serta perilaku karyawan.
- e) Budaya organisasi berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang membentuk sikap serta perilaku karyawan.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins & Judge (2017;171) mengatakan, penelitian menunjukkan ada tujuh karakteristik utama yang secara keseluruhan menunjukkan hakikat budaya sebuah organisasi, yaitu :

- a) Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian Pada Hal - Hal Rinci, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis, dan perhatian pada hal - hal detail.

- c) Orientasi Hasil, yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi Orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.
- e) Orientasi Tim, yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.
- f) Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g) Stabilitas, sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:97) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Menurut Simanjuntak (2018:39) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok

Menurut Sedarmayanti (2018:2) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana

seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari pendapat para ahli, dapat diartikan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil yang maksimal

2) Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Simamora (2018;6) kondisi lingkungan kerja pada dasarnya dapat dibedakan menjadi dua:

- a) Lingkungan fisik atau tempat kerja: ventilasi, penerangan, tata letak, dan peralatan.
- b) Kondisi psikososial atau perlakuan yang diterima: tempat kerja yang memudahkan interaksi sosial yang tercipta tersebut dapat berpengaruh positif terhadap prestasi kerja karyawan.

3) Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa jenis-jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu:

- a) Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan kejadian yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan

bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan kelompok lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama diperusahaan.

4) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Nitisemito (2018:56) indikator dari lingkungan kerja adalah:

a) Suasana kerja

Suasana kerja yaitu dimana suasana nyaman dan aman bagi karyawan.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan kerja dengan rekan kerja yaitu dimana menjalin hubungan baik secara horizontal atau dengan sesama rekan kerja.

c) Hubungan antara bawahan dengan pimpinan

Hubungan bawahan dengan pimpinan yaitu adanya komunikasi yang baik secara vertikal atau antara bawahan dan pimpinan.

d) Tersedianya fasilitas untuk karyawan

Tersedianya peralatan yang cukup memadai dalam membantu pekerjaan karyawan.

2.2 Penelitian Sebelumnya

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

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Lukito dan Alriani (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sinarmas Distribusi Nusantara Cabang Semarang. Populasi penelitian ini ialah karyawan PT. Sinarmas Distribusi Nusantara yang berjumlah 50 orang karyawan. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil pengujian hipotesis membuktikan beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan, pengujian hipotesis membuktikan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, dan pengujian hipotesis membuktikan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Sugiharjo dan Aldata (2018) dengan judul Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Untuk Mengetahui Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 47 orang karyawan BPJS Ketenagakerjaan Cabang Salemba di Jakarta. Pengujian hipotesis dengan menggunakan metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari analisis regresi linear berganda, pengujian parsial (Uji-t) dan pengujian koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian pada pengujian secara parsial (Uji-t). Menunjukkan bahwa variabel beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Rindorindo dkk (2019) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Puri Manado. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 116 orang, dengan menggunakan teknik non probability sampling dan formula Slovin, sampel penelitian ini berjumlah 54 responden. Analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, analisis regresi linier berganda, uji koefisien determinan, uji F, dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial beban kerja dan stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Nabawi (2019) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, Dan Beban Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Subjek penelitian adalah pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang. Pada penelitian ini populasi dan sampelnya adalah seluruh Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Kabupaten Aceh Tamiang yang berjumlah 81 orang. 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.

Penelitian Hasibuan dan Munasib (2020) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 32 guru dan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi liner berganda. Hasil analisis data menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan sedangkan disiplin kerja dan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian Suamah dkk (2018) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Jumlah responden diambil sebanyak 35 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Secara simultan gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara Parsial gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan. Sebaiknya PT. Sumber Usaha Saranajaya Manado

Penelitian Andayani dan Tirtayasa (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah 81 pegawai Dinas Pekerjaan

Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Bharata dan Putro (2019) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah dosen kampus yang di bawah Bani Saleh yang jumlahnya 144 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan angket, analisa yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan komunikasi pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Relawati dan Kasmari (2019) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Komitmen Organisasional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nasmoco Majapahit, Semarang. Populasi penelitian yaitu sebanyak 103 karyawan. Teknik penentuan sampel dengan menggunakan metode Slovin diperoleh jumlah sampel 51 responde. Metode analisis data yang digunakan dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menemukan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara komunikasi, komitmen organisasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian oleh Susanti dkk (2020) dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Batam Executive Village Southlinks Country Club.

3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Pratama dan Wardani (2017) dengan judul Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PT PLN (Persero). Hasil analisis menunjukan bahwa kemampuan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Penelitian Triastuti (2018) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Tryunda Jaya. Penelitian ini mengambil 15 orang karyawan sebagai responden. Dimana semua populasi dijadikan sampel. Jenis data yang digunakan adalah data primer dan sekunder. Sumber data yang digunakan adalah data internal dan eksternal. Metode pengumpulan data adalah metode wawancara dan observasi. Metode analisis data yang digunakan adalah metode deskriptif dengan data kuantitatif. Hasil dari analisis regresi sederhana menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan

Penelitian oleh Kasman dkk (2019) yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Kepemimpinan, Penempatan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Personil pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel yaitu teknik sampling jenuh, dimana teknik sampling jenuh (sensus) termasuk salah satu bagian teknik sampling non probability sampling (*nonprobability sampling*). Teknik sampling jenuh (sensus) adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Dalam penelitian ini semua anggota populasi 40 orang anggota kepolisian pada Biro Sumber Daya Manusia Polda Sulawesi Selatan. Hasil penelitian ini menunjukkan variabel kompetensi, kepemimpinan, penempatan dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Variabel kepemimpinan dan penempatan berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Penelitian oleh Safira (2020) dengan judul : Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah). Hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi dan kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Penelitian yang dilakukan oleh Fachrezi dan Khair (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Untuk pengujian hipotesis dilakukan dengan uji *analysis path*.

Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh berjumlah 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh dan signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja.

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

Penelitian yang dilakukan oleh Yenni dkk (2020) dengan judul Pengaruh Kompetensi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Indotirta Suaka. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Sampel yang digunakan sebanyak 124 orang responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.