

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi berdampak pada semua aspek kehidupan manusia salah satunya terhadap aspek ekonomi. Perusahaan merupakan salah satu organisasi yang menghimpun orang-orang yang biasa disebut dengan karyawan atau pegawai untuk menjalankan kegiatan rumah tangga produksi perusahaan. Perusahaan yang maju adalah perusahaan yang dapat secara baik mengelola, mengembangkan serta memelihara pelaksanaan kerja dalam pemanfaatan sumber daya manusia secara efektif dan efisien dalam rangka mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang optimal. Arifa (2013) menyatakan bahwa persaingan usaha semakin ketat, karenanya perusahaan dituntut untuk melaksanakan segala aktivitas operasional perusahaan dengan efektif dan efisien agar mampu mempertahankan eksistensinya. Perusahaan pada umumnya mempunyai tujuan yaitu memaksimalkan keuntungan dan nilai bagi perusahaan, dan untuk meningkatkan kesejahteraan pemilik dan karyawan. Menurut Rivai (2015), karyawan merupakan salah satu modal sumber daya manusia yang sangat penting keberadaannya dalam setiap sendi operasional karena sumber daya manusia adalah salah satu aset utama yang berfungsi sebagai penggerak operasional perusahaan.

Keberhasilan suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuannya tidak terlepas dari sumber daya manusia yang dimiliki. Hamali (2016:2) menyatakan bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang terdapat dalam organisasi, meliputi semua orang yang melakukan aktivitas. Semua

organisasi memiliki strategi-strategi khusus dalam mencapai tujuannya. Perusahaan dalam mencapai tujuannya diperlukan kerjasama dan keahlian antar individu, dibutuhkan adanya peningkatan kerja dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna tercapainya tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat (Hasibuan, 2019).

Kinerja merupakan landasan bagi pencapaian tujuan suatu organisasi. Menurut Kasmir (2016:182), kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sutrisno (2016:151) menyatakan bahwa kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja. Kinerja karyawan sangat penting bagi perusahaan, karena produktif atau tidaknya mereka akan sangat berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Kinerja yang tinggi dari karyawan maka pekerjaan yang diberikan atau ditugaskan kepadanya akan dapat diselesaikan dengan waktu yang lebih singkat atau lebih cepat. Upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan yang serius bagi manajemen, karena keberhasilan untuk mencapai tujuan perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja SDM yang ada di dalamnya. Untuk menghasilkan kinerja yang baik maka dibutuhkan kinerja yang baik pula oleh seluruh karyawan yang ada di PT. Bagoes Baliindo Jaya.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi. Komunikasi adalah suatu proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikannya sesuai dengan tujuan yang dimaksud (Mangkunegara : 2014). Menurut Achmad (2014: 65), komunikasi merupakan proses pemindahan dan pertukaran pesan, dimana pesan ini dapat berbentuk fakta, gagasan, perasaan, data atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Proses ini dilakukan dengan tujuan untuk mempengaruhi dan/ atau mengubah informasi yang dimiliki serta tingkah laku orang yang menerima pesan tersebut. Robbins (2016) menyatakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada para karyawan apa yang harus dilakukan, seberapa baik mereka bekerja, dan apa yang dapat dikerjakan untuk memperbaiki kinerja yang di bawah standar. Pentingnya komunikasi bagi perusahaan akan berdampak pada kesuksesan suatu perusahaan. Komunikasi yang efektif penting bagi karyawan, komunikasi yang baik dapat menjadi sarana yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya. Berdasarkan penelitian dari Rialmi dan Morsen (2020), Prami, Martini dan Dewi (2021), Mogi (2020), Suthayana dan Darmita (2021) dan Hastuti dan Pratientini (2019) menemukan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian Sari (2019) menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi Kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Konsep budaya organisasi sendiri diyakini sebagai salah satu alat untuk mencapai efektifitas organisasi, karena budaya organisasi mempengaruhi

pemikiran, perasaan, dan tindakan manusia yang terlibat dalam perusahaan. Para karyawan harus mempelajari budaya organisasi dengan cara bersosialisasi dengan budaya organisasi yang ada. Proses sosialisasi diharapkan agar karyawan mengenal semua komponen budaya organisasi seperti nilai-nilai yang diterapkan dalam organisasi (Ernawan, 2011:88). Budaya yang prosuktif adalah budaya yang dapat menjadikan organisasi menjadi kuat dan tujuan perusahaan dapat terakomodasi (Robbins, 2008:528). Menurut Afandi (2018:97), budaya organisasi yang merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada di suatu kelompok dan digunakan sebagai tuntunan mereka dalam berperilaku serta membedakannya dengan kelompok lain. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama. Berdasarkan penelitian dari Siregar dan Nasution (2020), Ainanur dan Tirtayasa (2018), Meutia dan Husadha (2019) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian yang dilakukan oleh Sari (2019) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Menurut Danang (2015:38), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada

dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperature, kelembaban, penilasi, penerangan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Suatu lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang nyaman menyebabkan tingkat konsentrasi karyawan dalam bekerja meningkat, dan kondisi tersebut menyebabkan tingkat produktivitas kerja karyawan meningkat. Berdasarkan penelitian dari Indriani (2022), Suwandana dan Werdiasih (2018), Fernos dan Alisna (2021) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang berbeda didapat dari penelitian Brenda, Lucky dan Genita (2022) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

PT. Bagoes Baliindo Jaya adalah perusahaan yang berkecimpung dalam aktivitas bisnis material bahan bangunan. PT. Bagoes Baliindo Jaya beralamat di Jalan Raya Semebaung No. 18, Desa Bedulu, Kecamatan Blahbatuh, Kabupaten Gianyar. Provinsi Bali 80511. PT. Bagoes Baliindo Jaya sebagai supermarket bahan bangunan memiliki nama toko yaitu “Depo Bagoes Bangunan”. Perusahaan ini sudah berjalan sejak 13 tahun yang lalu tepatnya pada tahun 2009. PT. Bagoes Baliindo Jaya adalah supermarket bahan bangunan yang menyediakan tempat berbelanja bahan bangunan dengan atmosfir toko yang lebih modern, sistem berbelanja yang lebih nyaman dan mudah. Kelebihan berbelanja di supermarket bahan bangunan adalah kemudahan bagi pelanggan dalam mencari barang karena penempatan barang yang rapi sesuai dengan kelompok barang masing-masing sehingga pelanggan tidak kebingungan untuk memilih barang dan harga sudah

tertera pada produknya. Berbelanja di supermarket bahan bangunan sangat dimudahkan karena ada jasa pengiriman barang disediakan oleh pihak toko. Hal tersebut yang melandasi perusahaan untuk memberikan pelayanan yang maksimal untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh penulis, kinerja karyawan di PT. Bagoes Baliindo Jaya mengalami permasalahan. Hasil observasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya memperoleh data adanya penurunan pada realisasi penjualan. Berikut adalah data dari pencapaian realisasi penjualan tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 pada PT. Bagoes Baliindo Jaya

Table 1.1
Laporan Penjualan PT. Bagoes Baliindo Jaya
Tahun 2020-2021

Bulan	Target Penjualan		Realisasi Penjualan	
	2020	2021	2020	2021
Januari	Rp 7,400,000,000	Rp 6,600,000,000	Rp 7,443,421,736	Rp 5,291,200,500
Februari	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,391,386,892	Rp 5,069,481,319
Maret	Rp 7,750,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,439,725,348	Rp 5,015,550,176
April	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,624,067,041	Rp 4,076,251,585
Mei	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,751,353,814	Rp 4,591,111,718
Juni	Rp 7,400,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,582,342,710	Rp 4,978,358,591
Juli	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,027,624,476	Rp 4,856,629,604
Agustus	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 6,367,388,732	Rp 4,729,119,262
September	Rp 7,000,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 5,005,730,438	Rp 4,728,630,184
Oktober	Rp 6,600,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 5,965,391,047	Rp 4,928,354,086
Nopember	Rp 6,600,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 5,564,731,130	Rp 4,118,333,204
Desember	Rp 6,600,000,000	Rp 6,000,000,000	Rp 5,772,342,049	Rp 4,887,832,622
Total	Rp 83,350,000,000	Rp 72,600,000,000	Rp 74,935,405,413	Rp 57,270,852,851

Sumber : PT. Bagoes Baliindo Jaya, (2023)

Berdasarkan data diatas dapat dilihat bahwa terjadi penurunan omset penjualan dari tahun 2020 sampai dengan tahun 2021 dimana realisasi penjualan setiap bulannya tidak mencapai target penjualan. Berdasarkan data pada tahun 2020 PT. Bagoes Baliindo Jaya dapat meraup hasil penjualan sebanyak Rp.

74.935.405.413 sedangkan pada tahun 2021 mengalami penurunan laba dan hanya mendapatkan penjualan sebanyak RP. 57.270.852.851. Bisa dihitung bahwa dari tahun 2020 ke tahun 2021 PT. Bagoes Baliindo Jaya mengalami penurunan penjualan sebanyak Rp. 17.664.552.562. Hal ini menyatakan bahwa kinerja karyawan PT. Bagoes Baliindo Jaya belum mencapai target perusahaan. Peran komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja menjadikan sebuah kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya berjalan kurang maksimal sehingga menyebabkan kinerja karyawan menurun. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka dapat dirumuskan permasalahan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya ?
- 3) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan permasalahan di atas, maka tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik. Adapun manfaat dari penelitian ini adalah :

- 1) Manfaat Teoritis,

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan tentang *goal setting theory* yang merupakan salah satu bentuk teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke 1978 sebagai teori utama (*Grand Theory*) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara cara penetapan tujuan dan kinerja. *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. Penelitian ini juga diharapkan dapat memberi informasi mengenai proses pengolahan sumber daya manusia yang baik serta dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2) Manfaat Praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam menentukan kebijakansanaan dalam mengambil keputusan mengenai komunikasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan pada PT. Bagoes Baliindo Jaya.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Grand theory yang mendasari penelitian ini adalah *goal setting theory*. *Goal setting theory* merupakan teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke dan Latham pada tahun 1978. *Goal setting theory* merupakan teori yang menjelaskan hubungan antara prestasi kerja (kinerja) dengan tujuan yang ditetapkan. Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami bahwa tujuan akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh gagasan (pemikiran) dan niat seseorang. Tujuan dapat dilihat sebagai tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Jika seseorang berkomitmen untuk mencapai tujuannya, komitmen ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya.

Penetapan tujuan (objektif) yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan dan tingkat kinerja yang ingin dicapai individu. Secara keseluruhan intensi dalam kaitannya dengan tujuan yang telah ditetapkan merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kerjanya. Individu harus memiliki keterampilan, memiliki tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kerjanya. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory* keberhasilan karyawan dalam mencapai kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel komunikasi, budaya

organisasi dan lingkungan kerja menjadi faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu, semakin tinggi kemungkinan pencapaian tujuan.

2.1.2 Komunikasi

1) Pengertian Komunikasi

Mangkunegara (2018) meyakini bahwa komunikasi adalah proses pemindahan suatu informasi, ide, pengertian dari seseorang kepada orang lain dengan harapan orang lain tersebut dapat menginterpretasikan sesuai dengan tujuan yang dimaksud. Menurut Hamali, (2016), komunikasi kerja adalah suatu proses penyampaian ide-ide dan informasi berupa perintah dan petunjuk kerja dari seorang pimpinan kepada karyawan atau para bawahannya untuk melaksanakan tugas – tugas kerja dengan sebaik-baiknya. Menurut Marwansyah (2016), komunikasi adalah petukaran pesan antar manusia dengan tujuan pemahaman yang sama. Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Komunikasi yang baik adalah komunikasi yang terbuka antar karyawan, termasuk dari atasan kepada bawahan.

Berdasarkan pengertian komunikasi dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan komunikasi adalah proses penyampaian informasi dari ide –ide dari satu pihak ke pihak lain, baik dari individu maupun kelompok untuk dapat menginterpretasikan yang dimaksud dan melaksanakan tugas –tugas dengan sebaik – baiknya.

2) Fungsi Komunikasi

Terdapat empat fungsi komunikasi menurut Robbins dan Coulter (2007) yaitu :

a) Kontrol

Komunikasi bertindak sebagai kontrol perilaku anggota dalam berbagai cara.

b) Motivasi

Komunikasi mendorong motivasi dengan menjelaskan pada karyawan apa yang harus dijelaskan, seberapa baik mereka melakukannya, dan apa yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja jika tidak sejajar. Ketika karyawan menetapkan tujuan tertentu, bekerja untuk tujuan itu, dan menerima umpan balik dari perkembangan tujuan itu, maka komunikasi diperlukan.

c) Ekspresi Emosional

Komunikasi yang terjadi di dalam kelompok adalah mekanisme fundamental dimana anggotanya berbagi rasa frustrasi dan perasaan puas. Komunikasi memberikan penyaluran perasaan bagi ekspresi emosional dan untuk memenuhi kebutuhan sosial.

d) Informasi

Individu dan kelompok memerlukan informasi untuk menyelesaikan sesuatu dalam organisasi. Komunikasi menyediakan informasi tersebut.

3) Indikator Komunikasi

Menurut Wibowo (2014) indikator- indikator komunikasi yaitu :

a) Kemudahan dalam memperoleh informasi

Kinerja yang baik dari seseorang dapat tercipta apabila terdapat kemudahan dalam memperoleh informasi dalam suatu proses komunikasi maka terwujud kelancaran dalam pemindahan ide, gagasan maupun pengertian dari seseorang ke orang lain.

b) Efektivitas komunikasi

Efektivitas komunikasi mengandung pengertian bahwa komunikasi yang bersifat arus langsung, artinya proses komunikasi yang dilakukan secara langsung dengan adanya frekuensi tatap muka untuk memudahkan orang lain mengetahui apa yang disampaikan komunikator.

c) Tingkat pemahaman pesan

Seseorang dapat memahami apa yang ingin disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima juga tergantung pada tingkat pemahaman seseorang. Adanya komunikasi yang baik dan lancar dapat lebih memudahkan seseorang atau penerima mengerti dan memahami pesan yang akan disampaikan.

d) Perubahan sikap

Setelah seseorang memahami pesan yang disampaikan oleh seorang komunikator kepada penerima pesan, maka akan terjadi perubahan sikap yang dilakukan sesuai dengan apa yang dikomunikasikan.

2.1.3 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2013), budaya organisasi adalah suatu system bersama yang dimiliki oleh setiap anggota suatu organisasi, yang dapat membedakan organisasi tersebut dari organisasi lainnya. Menurut Effendy (2015:8), budaya organisasi adalah norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi. Rosyidah, dkk (2018), menjelaskan bahwa budaya organisasi termasuk nilai dan norma yang diterapkan terhadap karyawan dapat mempengaruhi tingkat kinerja karyawan secara efektif.

Menurut Robert G. Owens (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem pembagian nilai dan kepercayaan yang berinteraksi dengan orang dalam suatu organisasi,

struktur organisasi dan sistem kontrol yang menghasilkan norma perilaku. Budaya organisasi merupakan filosofi dasar organisasi yang membuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik inti tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Wibowo,2010). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lam berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi (Sutrisno, 2011:2)

Berdasarkan pengertian budaya organisasi menurut beberapa pendapat di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau keyakinan dan norma-norma yang dibangun, dikembangkan dan dianut dalam organisasi yang dijadikan sebagai pedoman tingkah laku bagi anggota -anggotanya yang berpengaruh terhadap pola kerja serta untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal dalam melaksanakan pekerjaan.

2) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011:512), fungsi utama dari budaya organisasi yaitu :

- a) Budaya organisasi berfungsi sebagai pembeda yang jelas terhadap satu organisasi dengan organisasi yang lain.

- b) Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota - anggota organisasi.
- c) Budaya organisasi mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan 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 Edison, dkk. (2016:131) menemukan bahwa indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

a) Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

b) Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan

strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

c) Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

d) Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

e) Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang padagilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Ndaraha (2007), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat berpengaruh dalam melaksanakan tugas – tugas yang telah di bebaskan oleh perusahaan .Menurut Herman Sofyandi (2008;38), lingkungan kerja sebagai serangkaian faktor yang mempengaruhi kinerja dari fungsi-fungsi

atau aktivitas-aktivitas manajemen sumber daya manusia yang terdiri dari faktor-faktor internal yang bersumber dari dalam organisasi. Menurut Sutrisno (2010), lingkungan kerja adalah tempat bekerja, fasilitas serta alat-alat yang membantu dalam hubungan pekerjaan, hubungan individual, ketenangan, pencahayaan dan kebersihan. Sedarmayanti (2009:21) menyatakan bahwa 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. Menurut Danang Sunyoto (2012), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya kebersihan, music, penerangan dan lain- lain. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan (Nitisemito (2001;12).

Berdasarkan Dari pendapat-pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah semua yang ada di tempat kerja dan berhubungan langsung dengan karyawan dan dapat mempengaruhi setiap kegiatan sehari-hari yang dilakukan oleh karyawan suatu organisasi.

2) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011:27), factor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.

Pada dasarnya cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu : (a) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari, (b) Cahaya buatan, berupa lampu.

b) Suhu Udara

Anggota tubuh manusia mempunyai temperatur atau suhu berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tingkat temperatur akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap karyawan karena kemampuan beradaptasi tiap karyawan berbeda, tergantung di daerah bagaimana karyawan dapat hidup.

c) Sirkulasi Udara

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Oksigen yang secukupnya di sekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

d) Suara Bising

Kebisingan yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga kinerja meningkat. Ada tiga aspek yang menentukan kualitas suara bunyi, yang bisa menentukan tingkat gangguan terhadap manusia yaitu : (a) Lamanya kebisingan, (b) Intensitas kebisingan, (c) Frekuensi kebisingan. Semakin lama telinga mendengar kebisingan, akan semakin buruk akibatnya, diantaranya pendengaran dapat berkurang.

e) Tata Warna

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

3) Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2009:28) menyebutkan ada beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja :

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang.

b) 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. Sumber

utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

c) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016;172), kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Menurut Mangkunegara (2011), kinerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan secara kualitas dan kuantitas dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan. Sedangkan Fahmi (2017;188) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mangkunegara, (2018), kinerja

adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya. Kinerja karyawan adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standar operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi (Torang, 2014:74).

Berdasarkan pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah suatu proses atau hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Kinerja berarti hasil yang ingin dicapai oleh seseorang, baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2) Faktor -Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2016;9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan Efisiensi

Hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif dan efisien jika mencapai tujuan organisasi secara memuaskan.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Masing-masing karyawan dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

c) Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang ada atasan yang baik.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator kinerja, yaitu :

a) Kualitas Kerja

Menunjukkan keterampilan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

b) Kuantitas Kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi, dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c) Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjasamanya setiap hari.

d) Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik.

e) Inisiatif

Adanya inisiatif dari dalam diri anggota organisasi untuk melakukan pekerjaan serta masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah diwajibkan seorang karyawan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian menggunakan beberapa referensi dari peneliti sebelumnya untuk dijadikan pedoman atau dasar dalam menyelesaikan penelitian ini. Penelitian terdahulu sangat penting dikarenakan sebagai dasar dalam penyusunan penelitian ini. Berikut ini adalah beberapa penelitian yang telah dilakukan sebelumnya :

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Rialmi dan Morsen (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Utama Metal Abadi. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Teknik analisis linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan sampling jenuh.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Pada penelitian terdahulu berlokasi di PT. Utama Metal Abadi sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang dari 50 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Prami, Martini dan Dewi (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Rumah Roti. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang yaitu :

Sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dan penelitian yang sekarang yaitu :

Pada penelitian terdahulu berlokasi di CV. Rumah Roti sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang dari 50 populasi, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Mogi (2020) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa

komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis regresi linier berganda dan sama menggunakan teknik sampling jenuh (sensus).

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Ramayana Lestari Sentosa. Tbk sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel dan populasi yang digunakan adalah 50 orang dari 50 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Suthanaya dan Darmita (2021) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Disiplin Kerja Terhadap kinerja Karyawan Pada Bali Mitra Wahaha Rafting. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 150 orang dan yang dijadikan sampel ada 90 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di Bali Mitra Wahana Rafting sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, Jumlah sampel yang digunakan adalah 90 orang dari 150 populasi, sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Hastuti dan Praptiestrini (2019) yang berjudul Pengaruh Komunikasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Putra Jaya Raharja Solo. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 84 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Sama-sama menggunakan komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Putra Jaya Raharja Solo sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 84 orang dari 50 populasi, sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Siregar dan Nasution (2020) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 50 orang dan yang dijadikan sampel ada 50 responden. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Bank Mandiri Area Medan Imam Bonjol sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 50 orang dari 50 populasi sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 67 orang dan yang dijadikan sampel ada 67 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, teknik pengambilan sampel sampling jenuh.

Perbedaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Perkebunan Nusantara IV sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan adalah 67 orang dari 67 responden sedangkan pada penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husadha (2019) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 133 orang dan yang dijadikan sampel ada 100 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa budaya organisai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan teknik analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di Koperasi Pegawai Perum Bulog sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 100 orang dari 133 populasi sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Indriani (2022) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Sriwijaya Propertirindo Jaya. Jumlah populasi pada penelitian ini adalah 29 orang dan yang dijadikan sampel ada 29 responden. Teknik analisis penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di CV. Sriwijaya Propertirindo Jaya sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 29 orang dari 29 populasi sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

10) Penelitian yang dilakukan oleh Suwandana dan Werdiasih (2018) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung. Jumlah populasi yang digunakan adalah 87 orang dan yang dijadikan sampel ada 87 responden. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di PT. Bening Big Tree Farm Di Desa Sibang Badung sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindo Jaya, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 87 orang dari 87 responden sedangkan pada penelitian sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

11) Penelitian yang dilakukan oleh Fernos dan Alisna (2021) yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat. Jumlah populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang dan yang dijadikan sampel ada 72 responden. Alat analisis menggunakan teknik analisis regresi linier berganda. Hasil dalam

penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Persamaan penelitian terdahulu dan yang sekarang yaitu :

Lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat, teknik analisis yang digunakan sama-sama menggunakan analisis regresi linier berganda.

Perbedaan penelitian terdahulu dengan yang sekarang yaitu :

Penelitian terdahulu berlokasi di Badan Keuangan Daerah Pemerintah Provinsi Sumatera Barat sedangkan penelitian yang sekarang berlokasi di PT. Bagoes Baliindio Jaya, jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 72 orang dari 72 populasi sedangkan penelitian yang sekarang menggunakan 38 populasi dan sampel.

