

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Sumber daya manusia merupakan aset berharga milik perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen penting bagi perusahaan karena sebagai pelaksana semua kegiatan dalam perusahaan. Keberhasilan sebuah perusahaan tidak hanya dilihat dari kecanggihan mesin-mesin yang dimilikinya tapi juga tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki perusahaan. Manajemen personalia diperlukan untuk meningkatkan efektivitas sumber daya manusia dalam organisasi (Handoko, 2017). Maka dari itu sumber daya manusia perlu dikelola agar dapat secara efektif membantu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Keberhasilan organisasi di dalam dunia usaha yang berkompetensi secara global untuk mencapai tujuan strategis sangat bergantung pada tingkat kinerja karyawan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, sehingga kinerja adalah hasil dan suatu pekerjaan yang dapat diukur secara kuantitatif dengan menggunakan alat ukur tertentu. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Meningkatkan kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam usaha organisasi untuk mencapai tujuannya, sehingga penting untuk diperhatikan faktor-faktor yang menentukan kinerja karyawan (Handoko, 2017).

Menurut Afandi (2018) kinerja karyawan 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 ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja merupakan suatu yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan karyawan sesuai perannya dalam perusahaan. Perilaku organisasi menyelidiki dampak individu, perilaku kelompok dan struktur perilaku dalam organisasi dengan maksud menerapkan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki keefektifan organisasi (Julia dan Arianty, 2018).

PT. Eka Grafis Bali merupakan sebuah perusahaan yang bergerak di bidang jasa percetakan *digital printing* di Bali. Perusahaan yang memiliki 8 cabang *outlet* yang tersebar di kota Denpasar ini memiliki 95 orang karyawan yang siap melayani pelanggan setiap harinya. Berdasarkan hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak Komang Arjun selaku *Human Relationship Development (HRD)* pada PT Eka Grafis di Denpasar terdapat permasalahan pada kinerja karyawan yang belum terlaksana dengan baik yang tercermin dari kualitas pekerjaan. Seperti, masih adanya karyawan yang kurang terampil dan teliti di setiap cabang pada PT. Eka Grafis Bali dalam menyelesaikan *deadline* pekerjaan. Kurang terampilnya karyawan dilatarbelakangi oleh tingkat pendidikan yang belum mumpuni, sehingga hal ini dapat mempengaruhi operasional pekerjaan. Di samping itu, rendahnya ketaatan karyawan didukung oleh data absensi karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar pada tahun 2021 yang

belum maksimal. Adapun data tingkat absensi karyawan PT Eka Grafis di Denpasar, disajikan pada Tabel 1.1 berikut:

**Tabel 1.1**  
**Data Absensi Karyawan**  
**Pada PT Eka Grafis di Denpasar Tahun 2021**

| Bulan            | Jumlah Karyawan (orang) | Jumlah Hari Kerja (Hari) | Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari) | Jumlah hari kerja yg hilang (Hari) | Jumlah Hari Kerja Sebenarnya (Hari) | Persentase Tingkat absensi (%) |
|------------------|-------------------------|--------------------------|-------------------------------------|------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------|
| 1                | 2                       | 3                        | $4 = 2 \times 3$                    | 5                                  | $6 = 4 - 5$                         | $\frac{7-5}{4} \times 100\%$   |
| Januari          | 31                      | 2,945                    | 50                                  | 2,895                              | 1.70                                | 31                             |
| Pebruari         | 28                      | 2,660                    | 45                                  | 2,615                              | 1.69                                | 28                             |
| Maret            | 31                      | 2,945                    | 47                                  | 2,898                              | 1.60                                | 31                             |
| April            | 30                      | 2,850                    | 49                                  | 2,801                              | 1.72                                | 30                             |
| Mei              | 31                      | 2,945                    | 50                                  | 2,895                              | 1.70                                | 31                             |
| Juni             | 30                      | 2,850                    | 47                                  | 2,803                              | 1.65                                | 30                             |
| Juli             | 31                      | 2,945                    | 50                                  | 2,895                              | 1.70                                | 31                             |
| Agustus          | 31                      | 2,945                    | 47                                  | 2,898                              | 1.60                                | 31                             |
| September        | 30                      | 2,850                    | 48                                  | 2,802                              | 1.68                                | 30                             |
| Oktober          | 31                      | 2,945                    | 50                                  | 2,895                              | 1.70                                | 31                             |
| November         | 30                      | 2,850                    | 48                                  | 2,802                              | 1.68                                | 30                             |
| Desember         | 31                      | 2,945                    | 50                                  | 2,895                              | 1.70                                | 31                             |
| <b>Jumlah</b>    |                         | <b>365</b>               | <b>34675</b>                        | <b>581</b>                         | <b>34094</b>                        | <b>20.11</b>                   |
| <b>Rata-rata</b> |                         | <b>56.15</b>             | <b>5334.62</b>                      | <b>89.38</b>                       | <b>5245.23</b>                      | <b>3.09</b>                    |

Sumber: PT Eka Grafis di Denpasar (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 diketahui bahwa tingkat absensi karyawan cenderung berfluktuasi setiap bulan, dimana persentase tingkat absensi karyawan rata-rata sebesar 3,09%. Tingkat rata-rata presentase absensi ini melebihi tingkat toleransi yang telah ditentukan oleh perusahaan sebesar 3%. Menurut Flippo (2015) apabila absensi 0 sampai 3 persen dianggap baik, diatas 3 persen sampai 10 persen dianggap tinggi, diatas 10 dianggap tidak wajar maka sangat perlu mendapatkan perhatian serius oleh PT Eka Grafis di Denpasar dengan mengidentifikasi berbagai faktor yang mampu

mempengaruhi kinerja karyawan. Rendahnya ketaatan karyawan pada standar kerja yang tercermin dari absensi, akan mengakibatkan pekerjaan lebih banyak tertunda sehingga akan menurunkan kinerja karyawan.

Mensiasati persaingan yang ketat dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan, salah satu strategi yang ditempuh yakni dengan melakukan pembentukan budaya organisasi yang kuat. Budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan (Aprilianti dan Syarifuddin, 2022). Menurut Susanto & Prama (2017) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kesetiaan, dan komitmen organisasional. Untuk itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan atau ditanamkan kepada karyawan, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak Komang Arjun selaku *Human Relationship Development (HRD)* pada PT Eka Grafis di Denpasar terdapat permasalahan yang berkaitan dengan budaya organisasi dapat dilihat dari indikator *norma*. Hal ini tercermin dari 8 cabang PT Eka Grafis di Denpasar, masih ada 1 cabang yang tidak mengikuti pedoman SOP yang berlaku. Disamping itu, terdapat juga karyawan yang kurang kompak dikarenakan perbedaan jejang usia dan latar belakang pendidikan, sehingga tingkat egois karyawan berbeda-beda dalam berpendapat. Gambaran fenomena di atas dapat saja hanya

merupakan sifat individu akan tetapi jika berlangsung terus menerus akan dapat menjadi perilaku organisasi, hal tersebut juga dikhawatirkan akan mempengaruhi kepercayaan terhadap nilai-nilai yang ada di organisasi seperti keinginan kuat tetap sebagai anggota organisasi dan keinginan untuk melakukan tindakan atas nama organisasi.

Budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2020), Aprilianti dan Syarifuddin (2022) serta Karo-karo dan Ongsa (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada akan mampu meningkatkan kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) serta Sugiyono dan Rahajeng (2022) menemukan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah komunikasi (Silalahi, dkk, 2021). Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya. Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan salah faktor kompetensi paling penting yang harus

dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam agar tercapai komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak Komang Arjun selaku *Human Relationship Development* (HRD) pada PT Eka Grafis di Denpasar permasalahan terkait dengan komunikasi adalah pemahaman karyawan akan pekerjaan yang disampaikan. Hal ini dikarenakan adanya karyawan yang sudah berusia di atas usia produktif kurang mampu mengembangkan kemampuannya. Kurangnya pemahaman akan pesan yang disampaikan akan berdampak pada adanya kesalahpahaman penyelesaian pesanan *digital printing*, hal ini pula yang akan mengakibatkan penurunan pada kinerja karyawan. Namun karena karyawan tersebut masih ingin bekerja pada PT Eka Grafis di Denpasar untuk memenuhi kebutuhan hidup dan keluarganya, sehingga pihak PT Eka Grafis di Denpasar memberikan kompensasi dengan mengalihkan jabatan karyawan tersebut yang semula operator menjadi *delivery* pesanan *printing*.

Komunikasi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2022), Suhanta, dkk (2022) serta Hen, dkk (2022) menemukan hasil bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin meningkat komunikasi yang ada, maka kinerja karyawan akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2020) dan Silalahi, dkk (2021) menemukan hasil bahwa komunikasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Rianda dan Winarno, 2022). Lingkungan kerja yang

kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang cukup signifikan terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi.

Hasil observasi dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan Bapak Komang Arjun selaku *Human Relationship Development (HRD)* pada PT Eka Grafis di Denpasar, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik yang dapat dilihat dari indikator kebersihan. Beliau menuturkan bahwa kurangnya tingkat kebersihan di area kerja karyawan, adanya debu hasil dari kertas *printing* yang belum dibersihkan dengan baik. Hal ini menyebabkan karyawan merasa kurang nyaman dan aman dalam bekerja. Perasaan tidak nyaman dan aman ini yang akan menyebabkan rendahnya produktivitas karyawan.

Lingkungan kerja fisik dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021), Rianda dan Winarno (2022) serta Wibowo dan Prasetyo (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja fisik yang ada di perusahaan, maka kinerja karyawan akan

mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2021) dan Warongan, dkk (2022) menemukan hasil bahwa lingkungan kerja fisik tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Eka Grafis di Denpasar”.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar?
2. Apakah komunikasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar?

## **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.
2. Untuk mengetahui pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Eka Grafis di Denpasar.

#### 1.4. Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan akan member manfaat, antara lain sebagai berikut:

##### 1. Manfaat Teoris

###### a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah didapat dibangku kuliah kedalam dunia nyata, disamping itu pula sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

###### b. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil penelitian ini dapat dipakai sebagai bahan bacaan ilmiah perpustakaan dan juga dapat dipakai sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang meneliti masalah yang serupa.

##### 2. Manfaat Praktis

Bagi PT Eka Grafis di Denpasar hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi perusahaan untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan dan pengembangan terhadap kualitas kinerja karyawan.

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### 2.1. Landasan Teori

##### 2.1.1 *Goal Setting Theory*

Teori penetapan tujuan (*Goal Setting Theory*) dikembangkan oleh Locke pada tahun 1968. Teori ini merupakan salah satu bentuk teori karakteristik individu. Teori ini mengansumsikan seseorang sebagai individu yang berpikir (*thinking individual*), yang berusaha untuk mencapai tujuan tertentu. Teori ini memfokuskan pada proses penetapan tujuan itu sendiri. Psikolog Edwin Locke berpendapat bahwa kecenderungan seseorang untuk menetapkan dan berusaha mencapai suatu tujuan akan terjadi jika seseorang memahami dan menerima tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Bila karyawan tidak memiliki karakteristik individu dan kepuasan kerja yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan, maka ia tidak akan bisa bekerja dengan baik dalam guna mencapai tujuan tertentu. Teori penetapan tujuan menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan kinerja yang dihasilkan sehingga tercapainya kinerja yang baik dalam. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi kinerjanya (Purnamasari, 2018).

Menurut teori ini, salah satu dari karakteristik perilaku yang mempunyai tujuan yang umum diamati ialah bahwa perilaku tersebut terus berlangsung sampai perilaku itu mencapai penyelesaiannya, sekali seseorang mulai sesuatu (seperti suatu pekerjaan, sebuah proyek baru), ia terus mendesak sampai tujuan tercapai. Proses penetapan tujuan (*goal*

*setting*) dapat dilakukan berdasarkan prakarsa sendiri/diwajibkan oleh organisasi sebagai satu kebijakan (Ramandei, 2017). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya.

## 2.1.2 Kinerja Karyawan

### 1. Pengertian Kinerja Karyawan

Konsep kinerja atau prestasi kerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris adalah *performance* (Wirawan, 2017). Istilah *performance* sering diindonesiakan sebagai *performa*, atau dikenal juga dengan istilah kinerja. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Pekerjaan adalah aktivitas menyelesaikan sesuatu atau membuat sesuatu yang hanya memerlukan tenaga kasar atau *blue collar worker*. Profesi adalah pekerjaan yang untuk menyelesaikan memerlukan penguasaan dan penerapan teori ilmu pengetahuan yang dipelajari dari lembaga pendidikan tinggi seperti yang dilakukan oleh profesional atau *white collar worker*. Suatu organisasi perusahaan didirikan memiliki tujuan tertentu yang ingin dicapainya. Dalam usaha untuk mencapai tujuan tersebut setiap perusahaan dipengaruhi oleh perilaku dari organisasi. Banyak faktor dalam perilaku dari organisasi tersebut yang ada, salah satunya adalah kinerja karyawan. Suatu organisasi perusahaan didirikan karena mempunyai tujuan tertentu yang lain dan harus dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap organisasi dipengaruhi perilaku organisasi. Salah satu kegiatan yang paling lazim dilakukan dalam

organisasi adalah kinerja karyawan, yaitu bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan sesuatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi. Menurut Mangkunegara (2017) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulistiyani (2018) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Sugiyono dan Rahajeng (2022) mengemukakan pendapatnya bahwa kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Menurut Edison (2017) kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Setyowati & Haryani (2017) mengemukakan bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Kinerja menjadi cerminan kemampuan dan keterampilannya dalam pekerjaan tertentu yang akan berdampak pada *reward* dari perusahaan. Menurut Sutrisno (2017), kinerja adalah

kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hal-hal yang dapat dinilai dengan cara melakukan observasi terhadap apa yang dilakukan oleh karyawan berkaitan dengan pekerjaannya yang memberikan suatu hasil baik dari segi kualitas yang relevan dengan tujuan perusahaan.

## **2. Faktor-Faktor Kinerja Karyawan**

Pada dunia kerja, ada banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menjalankan tanggung jawabnya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan ada yang berasal dari internal dan eksternal perusahaan maupun dari diri karyawan itu sendiri serta dari lingkungan sekitar perusahaan. Jika kinerja karyawan baik, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih mudah tercapai. Demikian sebaliknya, jika kinerja karyawan buruk, maka target dan sasaran yang ingin dicapai dalam sebuah perusahaan akan lebih sulit tercapai. maka pendapat para ahli tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut : Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah sebagai berikut:

### **a. Faktor Kemampuan (*Ability*).**

Faktor Kemampuan (*Ability*) yakni Kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge

skill). Artinya, karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan dan sebenarnya perusahaan atau organisasi memang sangat membutuhkan orang-orang yang memiliki IQ di atas rata-rata. Oleh karena itu, karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*).

Faktor Motivasi (*Motivation*) yakni Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri karyawan untuk berusaha mencapai prestasi kerja secara maksimal.

Sedangkan menurut Wibowo (2017) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja, diantaranya:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual Situational*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### 3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja adalah sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan

Merupakan tingkat baik atau buruknya sesuatu pekerjaan yang diterima bagi seorang karyawan yang dapat dilihat dari segi ketelitian dan kerapian kerja, keterampilan dan kecakapan.

b. Kuantitas Pekerjaan

Merupakan seberapa besarnya beban kerja atau sejumlah pekerjaan yang harus diselesaikan oleh seorang karyawan. Diukur dari kemampuan secara kuantitatif di dalam mencapai target atau hasil kerja.

c. Pengetahuan Pekerjaan

Merupakan proses penempatan seorang karyawan yang sesuai dengan background pendidikan atau keahlian dalam suatu pekerjaan. Hal ini ditinjau dari kemampuan karyawan dalam memahami hal-hal yang berkaitan dengan tugas yang mereka lakukan.

d. Kerjasama Tim

Melihat bagaimana seorang karyawan bekerja dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Kerjasama tidak hanya sebatas secara vertical ataupun kerjasama antar karyawan, tetapi kerjasama secara horizontal merupakan faktor yang terpenting dalam suatu kehidupan organisasi yaitu dimana antar pemimpin organisasi dengan karyawannya terjalin suatu hubungan dan timbal balik yang saling menguntungkan.

e. Inisiatif

Melingkupi beberapa aspek seperti kemampuan untuk mengambil langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, kemampuan untuk

melakukan sesuatu pekerjaan tanpa bantuan, kemampuan untuk mengambil tahapan pertama dalam kegiatan.

Menurut Robbins (2017) indikator untuk mengukur kinerja karyawan yakni:

- a. Kualitas kerja karyawan dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Kualitas kerja dapat digambarkan dari tingkat baik buruknya hasil kerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan juga kemampuan dan keterampilan karyawan dalam mengerjakan tugas yang diberikan padanya.
- b. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yaitu ukuran jumlah hasil kerja unit maupun jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan oleh karyawan sehingga kinerja karyawan dapat diukur melalui jumlah (unit/siklus) tersebut. misalnya karyawan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat dari batas waktu yang ditentukan perusahaan.
- 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. Kinerja Karyawan juga dapat diukur dari ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Sehingga tidak mengganggu pekerjaan yang lain yang merupakan bagian dari tugas karyawan tersebut.
- d. Efektifitas disini merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam menggunakan sumber daya. Bahwa

dalam pemanfaatan sumber daya baik itu sumber daya manusia itu sendiri maupun sumber daya yang berupa teknologi, modal, informasi dan bahan baku yang ada di organisasi dapat digunakan semaksimal mungkin oleh karyawan.

- e. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

Sedangkan menurut Simamora (2017) indikator – indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Kualitas kerja, yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan serta produktivitas kerja yang dihasilkan dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.
- b) Kuantitas kerja, yaitu volume kerja yang dihasilkan dibawah kondisi normal. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksanakan sesuai dengan tujuan perusahaan.
- c) Tanggung jawab, yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabannya hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang

digunakan serta perilaku kerjanya.

- d) Inisiatif, yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisis, menilai, menciptakan, berkefektifitas dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.
- e) Kerja sama, yaitu merupakan kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertikal atau horizontal di dalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.
- f) Ketaatan, yaitu merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan-peraturan yang melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

### **2.1.3 Budaya Organisasi**

#### **1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi merupakan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Syahyuni (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah masalah adaptasi. Sedangkan menurut Samsuddin (2018) budaya organisasi merupakan sistem makna atau nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi. Sistem makna dan nilai tersebut nantinya mencari karakteristik khas suatu organisasi dan akan membuat organisasi berbeda dengan organisasi lain.

Robbins (2017) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai filosofi dasar yang memberikan arahan bagi kebijakan organisasi dalam pengelolaan karyawan dan pelanggan. Lebih lanjut dijelaskan bahwa budaya organisasi merupakan sebuah sistem makna bersama yang dibentuk oleh para anggotanya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sistem pemaknaan bersama merupakan sekumpulan karakter inti dari nilai-nilai organisasi yang dijunjung tinggi oleh organisasi. Sedangkan menurut Mariam (2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan para karyawan di dalam organisasi. Untuk itu, budaya organisasi perlu disosialisasikan atau ditanamkan kepada para karyawan, sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan dan menyelesaikan masalah yang dihadapi.

Menurut Susanto & Prama (2017) budaya organisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan, dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi. Pemahaman budaya organisasi terhadap karyawan akan membina kesetiaan, dan komitmen organisasional. Siagian (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu filsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekurangan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja atau bekerja.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang ada dalam organisasi dan sudah menjadi norma atau kebiasaan yang dijalankan oleh setiap individu dalam organisasi sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan serta budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma yang dianut bersama yang membedakan organisasi satu dengan organisasi lainnya.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Priansa (2018), terdapat lima unsur yang berpengaruh terhadap budaya diantaranya sebagai berikut:

### a. Lingkungan Usaha

Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan, apa yang harus dilaksanakan perusahaan agar bisa berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain produk yang dihasilkan oleh pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain.

### b. Nilai-Nilai

Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai inti sebagai pedoman berpikir dan bertindak untuk semua anggota dalam mencapai tujuan/misi organisasi. Nilai-nilai itu dapat berupa slogan atau moto.

### c. Pahlawan

Pahlawan adalah tokoh yang dipandang berhasil dalam mewujudkan nilai-nilai budaya dalam kehidupan nyata. Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi.

d. Ritual

Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberi penghargaan, yang dilaksanakan secara ritual tiap tahunnya, misalnya kepada karyawan yang tidak pernah absen, pemberi saran yang membangun, penjual terbanyak, pelayan terbaik, dan sebagainya.

e. Jaringan Budaya

Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informal yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan memberi interpretasi terhadap informasi.

### 3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Luthans (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. *Observed behavioral regularities*, 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.
- b. *Norma*, yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- c. *Dominant values*, 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.
- d. *Philosophy*, yakni adanya kebijakan-kebijakan yang beradab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- e. *Rules*, yakni adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.

- f. *Organization climate*, yakni perasaan keseluruhan yang tergambar dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

Menurut Munandar (2017) indikator yang dapat digunakan untuk mengukur budaya organisasi adalah sebagai berikut:

a. Disiplin

Perilaku yang senantiasa berpijak pada peraturan dan norma yang berlaku di dalam maupun di luar perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dengan peraturan perundang-undangan, prosedur, berlalu lintas, waktu kerja, berinteraksi dengan mitra, dan sebagainya.

b. Saling menghargai

Perilaku yang menunjukkan penghargaan dengan individu, tugas dan tanggung jawab orang lain sesama mitra kerja.

c. Kerjasama

Kesediaan untuk memberi dan menerima kontribusi dari dana tau kepada mitra kerja dalam mencapai sasaran dan target perusahaan.

d. Profesionalisme

Perilaku pada waktu bekerja, yaitu setiap tenaga kerja memiliki kemampuan dan ketrampilan kerja atau kejuruan dalam bidang tertentu, dengan kemampuan dan ketrampilan itu, dia dapat mengabdikan dirinya dalam lapangan kerja tertentu dan menciptakan hasil yang baik secara optimal.

Adapun menurut Robbins (2017) terdapat lima indikator yang dapat digunakan untuk budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- a. Inovasi dan mengambil risiko yaitu berusaha untuk berinovasi dan mengambil risiko dalam melaksanakan tugas.
- b. Perhatian yaitu berusaha untuk memberi perhatian kepada orang-orang yang ada dalam organisasi.
- c. Orientasi hasil yaitu berusaha mencapai hasil yang maksimal
- d. Orientasi manusia yaitu menganggap orang-orang yang duduk dalam organisasi sebagai manusia dan saling menghormati.
- e. Orientasi tim yaitu berusaha untuk menjadi satu tim dalam bekerja.

#### **2.1.4 Komunikasi**

##### **1. Pengertian Komunikasi**

Secara etimologis atau asal usul katanya, istilah komunikasi berasal dari kata *communicare* yang berarti menyampaikan suatu pandangan. Ini sejalan dengan arti kata *common* yang berarti kesamaan. Jadi komunikasi berkaitan dengan penyampaian sesuatu maksud dalam rangka mendapatkan kesamaan pandangan akan makna atau maksud yang sama. Namun penting pula melihat komunikasi kaitannya dengan istilah *community*. Dalam pengertian ini dapat dilihat kesamaan dengan pembentukan komunitas. Jadi tidak dalam kesamaan pemahamannya saja, tapi secara lebih luasnya hubungan antar masyarakat yang berhasil diintegrasikan. Davis dan Newstrom (2017) mengemukakan bahwa apabila tidak ada komunikasi para karyawan tidak dapat mengetahui apa yang dilakukan rekan sekerjanya serta pimpinan tidak dapat menerima masukan informasi, dan tidak dapat memberikan instruksi. Luthans (2017) memberikan pengertian yang secara langsung mengarah pada perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka

diperlukan sebuah komunikasi yang baik, dimana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dimengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain. Komunikasi ini sangat berperan dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Sopiah (2018) komunikasi adalah pengiriman dan penerimaan pesan atau berita antara dua orang atau lebih sehingga pesan dimaksud dapat dipahami. Komunikasi juga sebagai proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang kepada orang lain. Selain itu komunikasi diartikan sebagai proses penyampaian informasi atau pengiriman dari seseorang kepada orang lain. Komunikasi akan begitu berpengaruh jika dipadukan dengan komunikasi yang efektif dan efisien. Komunikasi akan menjadi sangat maksimal apabila dipadukan dengan konsep yang efektif dan efisien. Komunikasi adalah sebuah cara yang positif yang dilakukan oleh perusahaan untuk memperkenalkan produknya kepada masyarakat hal ini dilakukan dengan berbagai macam cara mulai dari komunikasi saat pembeli datang ke tempat pembelian mengikuti promosi-promosi di kegiatan event-event sekitar atau sering memberikan diskon diskon yang menarik kepada pelanggan saat membeli di sebuah usaha. Komunikasi menstimulus pelanggan tentang berbagai macam informasi terkait produk-produk yang disampaikan oleh sebuah perusahaan komunikasi ini bisa berupa tentang kegunaan produk tersebut Siapa saja yang menggunakannya serta berbagai macam hal terkait produk yang diluncurkan oleh sebuah perusahaan (Firmansyah, 2020).

Menurut Handoko (2017), komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain. Sedangkan menurut David (2018) komunikasi merupakan hal yang

sangat penting dalam organisasi, karena komunikasi berlaku sebagai rantai koordinasi antara karyawan dengan fungsi organisasi. Komunikasi merupakan pemindahan informasi dan pemahaman dari seseorang kepada seseorang. Gibson dan Ivan (2017) mengemukakan komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Robbins (2017) menyebutkan 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. Komunikasi merupakan salah faktor kompetensi paling penting yang harus dimiliki dan dikuasai oleh pimpinan dalam agar tercapai komunikasi yang efektif sehingga karyawan mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang tugas masing-masing dalam rangka meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa komunikasi adalah sebuah proses dua arah dalam penyampaian informasi atau pesan-pesan oleh seseorang kepada orang lain dengan tujuan dapat saling mengerti dan memahami. Arti komunikasi demikian penting dalam meneruskan informasi kepada orang lain sehingga dapat diterima dan dipahami. Komunikasi akan begitu berpengaruh jika dipadukan dengan komunikasi yang efektif dan efisien.

## **2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Komunikasi**

Menurut Mangkunegara (2017) faktor-faktor komunikasi, yaitu:

a. Faktor dari pihak sender atau disebut pula komunikator, terdiri dari:

### **1) Keterampilan *Sender***

*Sender* sebagai pengirim informasi, ide, berita, pesan perlu menguasai cara-cara penyampaian pikiran baik secara tertulis maupun lisan.

## 2) Sikap *Sender*

Sikap *sender* sangat berpengaruh pada *receiver*. *Sender* yang bersikap angkuh terhadap *receiver* dapat mengakibatkan informasi atau pesan yang diberikan menjadi ditolak oleh *receiver*. Sikap *sender* yang ragu-ragu juga dapat mengakibatkan *receiver* menjadi tidak percaya terhadap informasi atau pesan yang disampaikan. *Sender* harus mampu bersikap meyakinkan terhadap pesan yang diberikan kepadanya.

## 3) Pengetahuan *sender*

*Sender* yang mempunyai pengetahuan luas dan menguasai materi yang disampaikan akan dapat menginformasi kepada *receiver* se jelas mungkin, sehingga *receiver* akan lebih mudah mengerti pesan yang disampaikan oleh *sender*.

## 4) Media saluran yang digunakan oleh *sender*

Media atau saluran komunikasi sangat membantu dalam penyampaian ide, informasi atau pesan kepada *receiver*. *Sender* perlu menggunakan media saluran komunikasi yang sesuai dan menarik perhatian *receiver*.

### b. Faktor dari pihak *receiver*, yaitu:

#### 1) Keterampilan *Receiver*

Keterampilan *receiver* dalam mendengar dan membaca pesan sangat penting. Pesan yang diberikan oleh *sender* akan dapat dimengerti dengan baik, jika *receiver* mempunyai keterampilan mendengar dan membaca.

## 2) Sikap *Receiver*

Sikap *receiver* terhadap *sender* sangat memengaruhi efektif tidaknya komunikasi. Contohnya, sikap *receiver* yang apriori, meremehkan, buruk sangka terhadap *sender*, maka komunikasi menjadi tidak efektif dan pesan menjadi tidak berarti bagi *receiver*.

## 3) Pengetahuan *Receiver*

Pengetahuan *receiver* sangat berpengaruh pula dalam komunikasi. *Receiver* yang mempunyai pengetahuan yang luas akan mudah dalam menginterpretasikan ide atau pesan yang diterimanya dari *sender*. Jika pengetahuan *receiver* kurang luas sangat memungkinkan pesan yang diterimanya menjadi kurang jelas atau kurang dapat dimengerti oleh *receiver*.

## 4) Media saluran komunikasi

Media saluran komunikasi yang digunakan sangat berpengaruh dalam penerimaan ide atau pesan. Media saluran komunikasi berupa alat indera yang ada pada *receiver* sangat menentukan apakah pesan dapat diterima atau tidak untuknya. Jika alat indera *receiver* terganggu maka pesan yang diberikan oleh *sender* dapat menjadi kurang jelas bagi *receiver*.

### 3. Indikator Komunikasi

Menurut Sutardji (2017) indikator untuk mengukur komunikasi yaitu:

#### a. Pemahaman

Kemampuan memahami pesan secara cermat sebagaimana dimaksudkan oleh komunikator. Tujuan dari komunikasi adalah terjadinya pengertian bersama, dan untuk sampai pada tujuan itu, maka seorang komunikator maupun komunikan harus sama-sama saling mengerti fungsinya masing-

masing. Komunikator mampu menyampaikan pesan sedangkan komunikan mampu menerima pesan yang disampaikan oleh komunikator.

b. Kesenangan

Apabila proses komunikasi itu selain berhasil menyampaikan informasi, juga dapat berlangsung dalam suasana yang menyenangkan kedua belah pihak. Suasana yang lebih rileks dan menyenangkan akan lebih enak untuk berinteraksi bila dibandingkan dengan suasana yang tegang. Karena komunikasi bersifat fleksibel. Dengan adanya suasana semacam itu, maka akan timbul kesan yang menarik.

c. Pengaruh pada sikap

Tujuan berkomunikasi adalah untuk mempengaruhi sikap. Jika dengan berkomunikasi dengan orang lain, kemudian terjadi perubahan pada perilakunya, maka komunikasi yang terjadi adalah efektif, dan jika tidak ada perubahan pada sikap seseorang, maka komunikasi tersebut tidaklah efektif.

d. Hubungan yang makin baik

Bahwa dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak sengaja meningkatkan kadar hubungan interpersonal. Seringkali jika orang telah memiliki persepsi yang sama, kemiripan karakter, cocok, dengan sendirinya hubungan akan terjadi dengan baik.

e. Tindakan

Komunikasi akan efektif jika kedua belah pihak setelah berkomunikasi terdapat adanya sebuah tindakan.

Adapun menurut Pratiwi (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur komunikasi yaitu:

- a. Adanya diskusi pimpinan dengan karyawan mengenai masalah pekerjaan, artinya setiap masalah yang dihimpun oleh pimpinan selalu melibatkan karyawan dalam hal diskusi untuk penyelesaian.
- b. Adanya koordinasi dengan karyawan lainnya dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan, artinya setiap ditemukan permasalahan selalu melakukan koordinasi dengan karyawan.
- c. Adanya tegur sapa vertical antara karyawan dengan pimpinan artinya dalam keseharian dikantor pimpinan selalu melakukan tegur sapa kepada bawahan setiap bertemu yang dapat menumpuk kebiasaan komunikasi sehingga apabila terjadi keluhan, permasalahan, dan ide positif maka tidak ada keengganan dalam penyampaianya.
- d. Kejelasan informasi mengenai pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan, artinya informasi yang diberikan pimpinan jelas sehingga tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan.
- e. Tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan kemampuan karyawan, artinya setiap tugas yang diberikan pimpinan sesuai dengan wewenang dan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan.

Menurut Hutapea dan Nurianna (2017) indikator komunikasi yaitu:

- a. Pengetahuan (*knowledge*) yang meliputi:
  1. Mengetahui dan memahami pengetahuan di bidangnya masing-masing yang menyangkut tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja.
  2. Mengetahui pengetahuan yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam perusahaan.

3. Mengetahui bagaimana menggunakan informasi, peralatan dan taktik yang tepat dan benar.

b. Keterampilan (*skills*) yang meliputi:

- 1) Kemampuan dalam berkomunikasi dengan baik secara tulisan.
- 2) Kemampuan dalam berkominakasi dengan jelas secara lisan.

c. Sikap (*Attitude*) yang meliputi:

- 1) Memiliki kemampuan dalam bekreativitas dalam bekerja.
- 2) Adanya semangat kerja yang tinggi.
- 3) Memiliki kemampuan dalam perencanaan/pengorganisasian

### **2.1.5 Lingkungan Kerja Fisik**

#### **1. Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja dari para karyawan akan mempunyai pengaruh yang tidak kecil terhadap jalannya operasi perusahaan. Lingkungan kerja ini yang akan mempengaruhi para karyawan perusahaan, sehingga dengan demikian baik langsung maupun tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan produktivitas kerja daripada karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan menurunkan produktivitas perusahaan. Menurut Mardiana (2017) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para karyawan untuk dapat bekerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka karyawan tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja karyawan juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup

hubungan kerja yang terbentuk antara sesama karyawan dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat karyawan bekerja.

Menurut Nitisemito (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya. Simamora (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di tempat kerja dan mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu berbentuk fisik yang berada disekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan. Menurut Simanjuntak, (2019) 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. Sedangkan menurut Mardiana (2018) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja langsung yaitu yang berhubungan secara langsung dengan karyawan seperti ukuran ruang kerja, meja, kursi, computer dan sebagainya. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung atau perantara yaitu lingkungan sekitar yang dapat mempengaruhi

kondisi karyawan misalnya sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berdasarkan pengertian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan bekerja yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu pekerjaan sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya penataan faktor-faktor lingkungan kerja fisik dalam penyelenggaraan aktivitas pekerjaan.

## 2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik antara lain sebagai berikut:

### a. Pewarnaan

Warna dapat berpengaruh dengan kinerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

### b. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja memegang peran yang sangat penting dalam meningkatkan semangat kerja karyawan sehingga mereka dapat menunjukkan hasil kerja yang baik.

### c. Udara

Didalam ruangan kerja karyawan dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup akan menyebabkan kesegaran fisik dari karyawan tersebut.

### d. Kebisingan

Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tentu akan timbul suara – suara yang berasal dari alat – alat atau mesin – mesin. Selain dari dalam kantor, suara bising ditimbulkan dari lingkungan luar kantor. Suara

bising yang terdengar oleh para karyawan dapat mengurangi bahkan menghilangkan konsentrasi karyawan.

e. Ruang Gerak

Dalam suatu tempat kerja karyawan mendapatkan tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan. Seseorang tidak mungkin dapat bekerja dengan baik jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan.

f. Keamanan

Hal yang termasuk dalam keamanan adalah atas barang – barang yang menjadi milik karyawan pada saat karyawan tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari karyawan kantor datang dengan kendaraan sendiri seperti sepeda motor, maupun mobil.

g. Kebersihan

Untuk Menjaga Kesehatan para karyawan, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja.

### 3. Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Nitisemito (2017) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

a. Kebersihan

Dalam setiap perusahaan hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan sebab dapat menimbulkan rasa senang dan mempengaruhi kesehatan bagi para karyawan. Mereka tidak akan merasa malas dalam bekerja karena lingkungan yang bersih dapat mempengaruhi semangat bekerja para karyawan.

b. Penerangan

Perusahaan harus mengusahakan penerangan yang cukup tetapi tidak menyilaukan. Bila hal ini terpenuhi maka pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik, dan lebih teliti serta kelelahan dapat dikurangi.

c. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruangan kerja sangat diperlukan apalagi bila di dalam ruang tersebut penuh karyawan. Pertukaran udara yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik para karyawan. Untuk menimbulkan pertukaran udara yang cukup maka pertama-tama yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Untuk itu perusahaan harus bisa mengusahakan agar udara dapat masuk dan keluar dengan lancar dengan cara membuat ventilasi yang cukup mendukung.

d. Keamanan

Perusahaan yang memberikan jaminan keamanan dan keselamatan dalam bekerja bagi karyawan dapat menimbulkan ketenangan. Keselamatan terhadap diri sendiri bagi setiap karyawan adalah hal yang sangat penting. Sebenarnya tentang keselamatan kerja ini sudah ada peraturannya, dimana setiap perusahaan harus mematuhi, artinya setiap perusahaan harus menyediakan alat keselamatan kerja, melatih penggunaannya serta mengharuskan bagi setiap karyawan untuk memakainya. Selain itu perusahaan harus bisa memberikan jaminan keamanan terhadap milik pribadi dari karyawan, misalnya sebagian besar dari karyawan perusahaan datang dengan kendaraan sendiri.

e. Peralatan dan perlengkapan kerja

Perusahaan harus menyediakan peralatan dan atau perlengkapan kerja yang dibutuhkan oleh para karyawan agar mereka dapat menyelesaikan

pekerjaan mereka dengan mudah sehingga mereka merasa diberi fasilitas oleh perusahaan demi kelancaran tugas mereka.

f. Kebisingan

Kebisingan dalam ruang kerja hendaknya dihilangkan apabila mungkin atau setidaknya dikurangi sehingga tercipta ketenangan. Ketenangan di ruang kerja perlu diperhatikan oleh perusahaan sebab dapat menambah konsentrasi atau keseriusan karyawan pada saat melakukan pekerjaan.

Hal ini bermanfaat secara langsung bagi kemajuan perusahaan.

Sedangkan Menurut Simamora (2017) indikator lingkungan kerja fisik yaitu:

a. Penerangan atau 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 cukup terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas akan menyulitkan para karyawan dalam mengerjakan tugasnya.

b. Temperatur 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 dirinya dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

c. 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

temperature, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya.

d. Sirkulasi udara

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 di sekitar tempat kerja.

e. Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. 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.

Indikator lingkungan kerja fisik menurut Sedarmayanti (2017) yakni:

a. Penerangan cahaya

Karyawan yang terlibat dalam pekerjaan sepanjang hari rentan terhadap ketegangan mata yang disertai dengan kelelahan fisik dan mental, sehingga penerangan yang baik dapat memberikan ketenangan dan kesegaran dalam bekerja. Penerangan dalam hal ini tidak hanya terbatas pada penerangan listrik tetapi juga penerangan matahari

b. Suhu udara

Suhu udara atau sirkulasi udara sangat mempengaruhi karyawan secara fisik di dalam bekerja, dengan suhu yang sejuk karyawan akan nyaman

dalam mengerjakan pekerjaannya dan sebaliknya jika suhu udara panas dan tidak ada sirkulasi udara maka karyawan akan merasa gerah dan tidak nyaman sehingga tidak dapat bekerja secara maksimal.

c. Kebisingan

Bunyi suara kebisingan dapat mengganggu konsentrasi karyawan dalam bekerja, karena suara yang timbul bisa membuat pikiran karyawan tidak fokus dan terganggu, karena saat bekerja karyawan membutuhkan ketenangan dan keheningan agar pikiran lebih fokus dan optimal dalam menyelesaikan pekerjaannya.

d. Penggunaan warna

Warna ruangan berpengaruh terhadap kemampuan mata melihat objek dan memberi aspek psikologis dan perasaan kepada karyawan, karena warna ruangan bisa menimbulkan semangat kerja atau sebaliknya dapat menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan sehingga semangat kerja menurun dan kinerja karyawan tersebut juga akan menurun.

e. Ruang gerak

Tata ruang kerja yang baik adalah yang dapat mencegah timbulnya gangguan keamanan dan keselamatan kerja, juga tidak membatasi ruang gerak karyawan dalam bekerja sehingga karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan lancar. Tata letak fasilitas kerja yang sesuai dengan keinginan karyawan juga member kemudahan kepada karyawan untuk melakukan aktivitasnya termasuk tata letak tempat sampah.

f. Keamanan bekerja

Fasilitas kerja dan kondisi pekerjaan haruslah mengutamakan prosedur keamanan yang melindungi fisik maupun psikologis karyawan.

Perusahaan harus menyediakan fasilitas keamanan untuk menanggulangi berbagai kecelakaan yang mungkin akan terjadi pada ruangan sehingga membuat karyawan merasa tenang dalam mengerjakan pekerjaannya.

## 2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Pada penelitian ini, peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman/acuan yang menunjukkan adanya hubungan antara budaya organisasi, komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

### 2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Saraswati, dkk (2020) dengan judul *Employee's Performance at PT. Mitra Tri Sakti*. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model Partial Least Square*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja. Motivasi kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai *intervening*.

Aprilianti dan Syarifuddin (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kesehatan Kota Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Karo-karo dan Ongsa (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *intervening* (Studi Empiris Pada PT Panca Putra). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja, sedangkan stress kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, sedangkan komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

Sugiyono dan Rahajeng (2022) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Karyawan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Ketahanan Pangan, Kelautan dan Pertanian Provinsi DKI Jakarta Tahun 2020. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda (PLS) dengan menggunakan SEM. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan motivasi karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel lingkungan kerja fisik sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 64 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

### 2.2.2 Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Azhari (2022) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bukhari Express. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Bukhari Express.

Suhanta, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Kepemimpinan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan yang Dimoderasi Lingkungan Kerja. Teknik analisis yang digunakan adalah *partial least square - structural inquiry model* (PLS-SEM). Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja memoderasi pengaruh komunikasi terhadap kinerja karyawan.

Hen, dkk, (2022) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Twisster Dog Panjer. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Rumah Makan Twisster Dog, Panjer.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Akbar (2020) dengan judul Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada KUD Karangploso Kabupaten Malang). Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Silalahi, dkk (2021) meneliti tentang Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komunikasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel komunikasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 64 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

### **2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Jayusman, dkk (2021) dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Teras Kopi Sukamara. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Teras Kopi Sukamara.

Rianda dan Winarno (2022) meneliti tentang Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Rajasaland Bandung. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi

linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Wibowo dan Prasetyo (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Karyawan AMP (Asphalt Mixing Plant) PT Aneka Bangun Sarana (ABS) Gombong. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Mutiara (2021) dengan judul Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Dinas Ketenagakerjaan Pemerintah Provinsi Riau. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Warongan, dkk (2022) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan stres kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu diperoleh hasil penelitian yang bervariasi sehingga penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang sama dengan menggunakan variabel *budaya organisasi* sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat. Perbedaan dari penelitian tersebut adalah jumlah populasi dan sampel. Dimana dalam penelitian penulis yaitu sebanyak 35 orang karyawan. Selain itu, waktu dan lokasi penelitian penulis berbeda dengan lokasi penelitian terdahulu.

