

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada suatu sistem organisasi perusahaan, sumber daya manusia pada hakekatnya merupakan salah satu modal dan mempunyai peran cukup penting dalam mencapai tujuan perusahaan. Sumber daya manusia adalah keseluruhan penentuan dan pelaksanaan berbagai aktivitas dan program yang bertujuan untuk mendapatkan tenaga kerja, pengembangan, dan pemeliharaan dalam usaha meningkatkan dukungannya terhadap peningkatan efektivitas organisasi dengan cara yang etis dan sosial dapat dipertanggung jawabkan (Hariandja, 2012:3).

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, karena manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Menurut Hasibuan (2020:10), sumber daya manusia merupakan aset organisasi yang sangat vital, karena itu peran dan fungsinya tidak bisa digantikan oleh sumber daya lainnya. Betapapun modern teknologi yang digunakan, atau seberapa banyak dana yang disiapkan, namun tanpa sumber daya manusia yang profesional semuanya menjadi tidak bermakna. Dengan demikian, unsur sumber daya manusia merupakan faktor kunci yang harus dipertahankan dalam menghadapi setiap tantangan dalam usaha untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Mangkunegara (2017:67), karyawan merupakan sumber daya yang penting bagi perusahaan, karena memiliki akal, bakat, tenaga, keinginan, pengetahuan, perasaan, dan kreatifitas yang sangat dibutuhkan oleh perusahaan

untuk mencapai visi dan misi perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia perlu dikelola dengan baik agar kinerja karyawan dapat terus meningkat demi tercapainya tujuan perusahaan. Douglas (1996) menjelaskan bahwa perusahaan membutuhkan karyawan yang mampu bekerja lebih baik dan lebih cepat, sehingga diperlukan karyawan yang mempunyai kinerja (*job performance*) yang tinggi. Sejalan dengan pernyataan Rivai (2019:13) mengatakan bahwa perusahaan yang ingin berumur panjang dan *sustainable*, harus menempatkan SDM yang handal sebagai *Human capital*. Dan pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa pentingnya peranan SDM dalam mewujudkan perusahaan yang dapat bertahan lama dalam menghasilkan profit yang terus meningkat dan berkelanjutan.

Menurut Mangkunegara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak atau seberapa besarnya kontribusi yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan tersebut. Perusahaan dapat mengambil peran dalam peningkatan kinerja tenaga kerja dengan cara melakukan evaluasi dan serangkaian perbaikan yang dapat memperbaiki kualitas dan karyawan sehingga perusahaan tumbuh, berkembang dan unggul dalam persaingan dunia usaha.

Upaya dalam meningkatkan kinerja karyawan, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain adalah faktor budaya kerja, kerja sama dan lingkungan kerja. Budaya kerja yang kuat dapat menciptakan suasana kerja yang kondusif sehingga kualitas kerja akan

meningkat. Menurut Ndraha (2012:80), budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan- perubahan eksternal maupun internal.

Kerja sama sangat diperlukan guna meningkatkan efisiensi kerja. Jika perusahaan tidak memiliki kerja sama yang kuat antara divisi satu dengan divisi lainnya, maka hasil dari kerjanya tidak akan memuaskan dan tidak efisien (tepat waktu). Dalam perusahaan terdiri dari berbagai macam individu yang dituntut untuk bekerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Menurut Lawasi (2017) bahwa kerja sama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal. Menurut Sedarmayanti (2018:26) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya.

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung yang terletak di Jalan Denpasar-Singaraja No.29, Desa Werdi Bhuwana, Kecamatan Mengwi, Kabupaten Badung. PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung merupakan perusahaan yang memproduksi cokelat untuk hotel, restoran, bandara dan retail serta pengalaman wisata cokelat yang

menyenangkan. Tentunya pemimpin perusahaan mempunyai harapan besar kepada karyawan yang bersumber dari kinerja, karena keberhasilan dalam mencapai tujuan perusahaan tergantung pada kinerja para karyawan. Berdasarkan data yang diperoleh, terdapat penjualan produk coklat pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung tidak menentu setiap bulannya. Secara rinci, informasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 berikut.

Tabel 1.1
Penjualan Produk Coklat Pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten
Badung tahun 2021-2022

Bulan	Target Penjualan	Realisasi Penjualan (Rp)	Presentase (%)
Januari	5000 coklat	3850	77,0
Februari	5000 coklat	1666	33,3
Maret	5000 coklat	2666	53,3
April	5000 coklat	2833	56,7
Mei	5000 coklat	2500	50,0
Juni	5000 coklat	3066	61,3
Juli	5000 coklat	3066	61,3
Agustus	5000 coklat	1666	33,3
September	5000 coklat	2000	40,0
Oktober	5000 coklat	1833	36,7
November	5000 coklat	1650	33,0
Desember	5000 coklat	2500	50,0
Rata-rata		2441	48,8

Sumber: PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas, rata-rata penjualan produk coklat dari tahun 2021-2022 sebesar 48,8%. Dari data di atas diketahui juga bahwa target yang ditetapkan belum mampu terpenuhi. Pencapaian penjualan dengan rata-rata sebesar 48,8% dikatakan tidak maksimal, karena kinerja yang efektif adalah ketika terdapatnya kesamaan antara target penjualan dan target yang dicapai atau dengan kata lain capaian kinerja mencapai angka 100%.

Berdasarkan observasi yang dilakukan didapatkan bahwa karyawan masih belum mampu menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Selain hal tersebut, kerja sama antar karyawan kurang terjalin dengan baik, sehingga menyebabkan produktivitas dalam produksi kurang maksimal.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya kerja, dimana faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja karyawan, sebab dengan terciptanya budaya kerja yang baik, maka akan mencapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja karyawan (Sarah, 2019). Budaya kerja yang baik pada suatu perusahaan akan membuat kinerja dari suatu perusahaan tersebut akan meningkat, begitupula sebaliknya jika pada suatu perusahaan budaya kerja yang ada pada perusahaan tersebut kurang baik atau buruk, hal tersebut dapat membuat kinerja dari perusahaan tersebut menurun atau buruk. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Kurniawan, dkk. (2022) dan Hasdiah, dkk (2018) yang mengatakan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Putranti (2017) mengatakan bahwa budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah kerja sama. Kerja sama sangat diperlukan guna meningkatkan efiseinsi kerja. Menurut Lawasi (2017) bahwa kerja sama tim merupakan cara paling efektif untuk bisa menyatukan seluruh karyawan dalam melaksanakan tugas-tugas mereka untuk mencapai tujuan perusahaan dengan hasil yang lebih baik. Apabila kerja sama yang dijalankan perusahaan kurang baik atau kompak maka

kinerja yang dihasilkan karyawan kurang maksimal. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Siagian (2020) dan Devi, dkk (2022) yang mengatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan hasil penelitian dari Muhti (2017) yang mengatakan bahwa kerja sama memiliki pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya kerja dan kerja sama, lingkungan kerja juga merupakan faktor yang penting karena dengan kondisi lingkungan yang nyaman dan kondusif akan membuat karyawan bekerja dengan maksimal. Lingkungan kerja akan mempengaruhi para karyawan sehingga secara langsung maupun tidak langsung akan berdampak pada produktivitas perusahaan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan para karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja kurang baik maka menyebabkan karyawan tidak nyaman dalam bekerja yang akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Pratiwi (2014) dan Misranisa (2016) yang mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun penelitian dari Arianto (2013) mengatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjabaran latar belakang di atas, maka peneliti ingin melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Kerja, Kerja Sama dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pod Bali Coklat Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka dapat dirumuskan permasalahannya adalah sebagai berikut:

1. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung?
2. Apakah kerja sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin dicapai oleh penulis sehubungan dengan masalah yang telah dirumuskan diatas, adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung.
2. Untuk mengetahui pengaruh kerja sama terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung.
3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung.

1.4 Kegunaan Penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan nantinya dapat berguna baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Kegunaan teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi untuk menambah wawasan pengetahuan mengenai proses pengelolaan sumber daya manusia yang baik serta dapat memberikan kesempatan yang baik bagi peneliti untuk dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama kuliah.

2. Kegunaan praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh budaya kerja, kerja sama dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerjanya. Dimana faktor budaya kerja, kerja sama dan lingkungan kerja menjadi hal yang harus diperhatikan oleh setiap karyawan dalam upaya mencapai tujuan perusahaan. Penelitian ini juga diharapkan berkontribusi praktis untuk organisasi terutama pada PT. POD Bali Coklat Kabupaten Badung dalam mengelola sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *grand theory* yaitu *goal setting theory*, dikemukakan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. Prinsip dasarnya adalah kalau seseorang melihat bahwa *performance* yang tinggi itu merupakan jalur (*path*) untuk memuaskan *needs (goal)* tertentu, maka ia akan berhak mengikuti jalur tersebut sebagai fungsi dari *level of needs* yang bersangkutan (*facilitating process*). Dalam penelitian ini, *goal setting theory* berkaitan pada kinerja karyawan. Kinerja merupakan hal yang mendasar bagi suatu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan yang ditetapkan. Berdasarkan pendekatan *goal setting theory*, kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya kerja, kerja sama dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Menurut Dessler (2017), kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Menurut Mangkunagara (2017:9), kinerja adalah hasil kerja baik secara

kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Rivai (2019:18), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Sedangkan Mathis dan Jackson (2016:113) menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Menurut Wibowo (2016:2), kinerja merupakan hasil kerja dari tingkah laku.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Prawirosentono (2018:481), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan adalah sebagai berikut:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dan hasil yang dicapai

sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis dan Jackson (2016:138) adalah sebagai berikut:

a. Kuantitas

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

b. Kualitas

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

c. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d. Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e. Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Budaya Kerja

1. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Triguno (2004:1), budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dan sikap menjadi penilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”.

Menurut Ndraha, (2012:80), budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal. Perlu waktu bertahun-tahun puluhan dan ratusan tahun untuk membentuk budaya kerja. Pembentukan budaya diawali oleh para pendiri (*founders*) atau pimpinan paling atas (*top management*) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri apa yang dijalankan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Robbins (2018:44), menyatakan bahwa budaya kerja dibangun dan dipertahankan berdasarkan filsafat pendiri atau pemimpin perusahaan. Budaya ini sangat dipengaruhi oleh kriteria yang digunakan dalam mempekerjakan pekerjaannya. Tindakan pimpinan akan sangat berpengaruh terhadap perilaku yang dapat diterima atau yang tidak dapat diterima oleh pekerja.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja adalah suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan kekuatan pendorong, membudaya dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya.

2. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Stogdill dalam Putri (2020), ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut:

a. Perilaku pemimpin

Tindakan nyata dari seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi para pegawai.

b. Seleksi para pekerja

Dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuhkan kembangkan rasa memiliki dan para pegawai.

c. Budaya organisasi

Dalam budaya organisasi terbentuk budaya kerja yang dibangun sejak lama. Baik buruknya budaya kerja dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh budaya organisasi dan perusahaan/organisasi tersebut.

d. Budaya Luar

Didalam suatu organisasi, budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.

e. Menyusun visi dan misi perusahaan dengan jelas

Dengan memahami visi dan misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.

f. Mengedepankan misi perusahaan

Jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.

g. Keteladanan pemimpin

Pemimpin harus dapat memberi contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.

h. Proses pembelajaran

Pembelajaran pegawai harus tetap berlanjut. Untuk menghasilkan budaya kerja yang sesuai, para pegawai membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan.

i. Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah dalam organisasi.

3. Indikator Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2012), indikator-indikator dari budaya kerja adalah:

a. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan atau kewenangan dan tanggungjawab baik pribadi maupun kelompok di dalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat dibandingkan sikap, yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendiriannya diharapkan tidak berdasarkan keteguhan atau kekuatannya. Maka dapat diartikan bahwa sikap merupakan cermin pola tingkah laku atau sikap yang sering dilakukan baik dalam keadaan sadar ataupun dalam keadaan

tidak disadar, kebiasaan biasanya sulit diperbaiki secara cepat dikarenakan sifat yang dibawa dari lahiriyah, namun dapat diatasi dengan adanya aturan-aturan yang tegas baik dari organisasi ataupun perusahaan.

b. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di Lembaga pendidikan.

c. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik atau kurang baik, dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja. Jadi nilai dan budaya kerja tidak dapat dipisahkan dan keduanya harus ada keselarasan dengan budaya kerja searah, keserasian dan keseimbangan. Maka penilaian dirasakan sangat penting untuk memberikan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

2.1.4 Kerja Sama

1. Pengertian Kerja Sama

Kerja sama adalah suatu kemampuan dari sekelompok individu untuk dapat bekerja sama menuju ke visi yang sama. Kerja sama merupakan

elemen penting yang dibutuhkan bila kita ingin mencapai suatu hasil yang tidak dapat dicapai oleh orang lain. Tracy (2016) menyatakan bahwa *teamwork* merupakan kegiatan yang dikelolakan dilakukan sekelompok orang yang tergabung dalam satu organisasi. Kerja sama dapat meningkatkan komunikasi di dalam dan di antara bagian-bagian perusahaan.

Biasanya *teamwork* beranggotakan orang-orang yang memiliki perbedaan keahlian sehingga dijadikan kekuatan dalam mencapai tujuan perusahaan. Sebagaimana yang dinyatakan Dewi (2007) bahwa, Kerja sama adalah keterlibatan mental dan emosional orang di dalam situasi kelompok yang mendorong mereka untuk memberikan kontribusi dan tanggung jawab dalam mencapai tujuan kelompok. Kreatifitas memberikan banyak manfaat bagi individu maupun masyarakat luas.

2. Manfaat Kerja sama

Berikut adalah beberapa manfaat dari kerja sama menurut Kaswan (2014:48):

- a. Menghasilkan proyek yang berkualitas lebih baik, membuat tim lebih efisien, menciptakan lingkungan yang lebih sehat, meninggalkan produktivitas dalam jumlah besar, dan memungkinkan pertumbuhan yang lebih besar dalam organisasi.
- b. Kemampuan menciptakan sesuatu yang tidak dapat dilakukan seorang diri.
- c. Cenderung menghasilkan pelayanan atau produk yang lebih terpadu kepada pengguna akhir.

- d. Meningkatkan pembelajaran baik individual maupun organisasi. Kerja sama membantu individu dan organisasi belajar dan tumbuh dari saling berbagi pengetahuan, ide, misi, dan sasaran.
- e. Meningkatnya inovasi. Inovasi yang sebenarnya terjadi ketika orang-orang dengan keragaman pengalaman, pengetahuan, dan perspektif bekerja sama untuk mencapai sasaran bersama.

3. Indikator Kerja sama

Menurut Purwati (2016) secara garis besar indikator – indikator dari kerja sama adalah sebagai berikut:

a. Kerja sama

Kerja sama dilakukan oleh sebuah tim lebih efektif daripada kerja secara individual.

b. Kepercayaan (*trust*)

Kepercayaan (*trust*) adalah keyakinan bahwa seseorang sungguh-sungguh dengan apa yang dikatakan dan dilakukannya.

c. Kekompakan.

Kekompakan adalah bekerja sama secara teratur dan rapi, bersatu padu dalam menghadapi suatu pekerjaan yang biasanya ditandai adanya saling ketergantungan.

d. Kejujuran.

Dengan adanya kejujuran anggota tim akan menciptakan rasa saling percaya.

e. Pemberian Tugas

Pemberian tugas, yaitu memberikan kepercayaan bahwa anggota tim mampu melaksanakan tugas – tugas dengan baik.

2.1.5 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya seperti adanya pendingin ruangan, penerangan yang memadai dan lain-lain (Nitisemito, 2019:89). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempegaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2009).

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 (Simanjuntak, 2018). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan kerja di sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerja yang baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmayanti, 2018:26). Sedangkan menurut Nitisemito (2019:89), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalanan tugas-tugas yang dibebankan.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman

dan nyaman. Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan (Sedarmayati, 2018), diantaranya adalah:

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 tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

b. Sirkulasi Udara di Tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses *metabolism*. 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 udara segar dengan adanya ventilasi ruangan yang baik sehingga memudahkan pertukaran udara didalam ruangan dan terdapat tanaman disekitar tempat kerja berpengaruh secara psikologis yang keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan

membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

c. Kebisingan di Tempat Kerja

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

d. Dekorasi di Tempat Kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja, sehingga membuat karyawan dapat bergerak secara leluasa dan nyaman. Seorang karyawan tidak dapat bekerja jika tidak tersedia cukup tempat untuk bergerak, dalam keadaan tertentu kepadatan tempat kerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan karyawan.

e. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna

tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. 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

Sedarmayanti (2018) menyatakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Penerangan

Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b. Suhu udara

Yaitu seberapa besar *temperature* di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c. Suara bising

Yaitu tingkat kepekaan pegawai yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d. Penggunaan warna

Yaitu pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e. Ruang gerak yang di perlukan

Yaitu posisi kerja antara satu pegawai dengan pegawai lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f. Kemampuan bekerja

Yaitu suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g. Hubungan pegawai dengan pegawai

Hubungan pegawai dengan pegawai lainya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Kurniawan (2022)	Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Politeknik Pelayaran Malahayati Aceh.
2	Hasdiah, dkk (2018)	Pengaruh Motivasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Sekertariat Daerah Kabupaten Enrekang
3	Pratiwi (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Riau Kepri Capem Duri	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap parsial dan simultan terhadap kinerja karyawan. Budaya

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
			organisasi adalah variabel yang paling dominan.
4	Misrania (2016)	Pengaruh Kepuasan, Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Asuransi Bumiputera 1912 Cabang Syariah Palembang)	Hasil penelitian ini mendapatkan kepuasan, disiplin kerja, dan Lingkungan kerja disiplin signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan.
5	Djuremi (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kepemimpinan positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang.
6	Siregar, dkk. (2020)	Pengaruh Kerja sama Tim dan Kompetensi Terhadap Kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Permata Bunda Medan
7	Siagian (2020)	Pengaruh Kerja sama Tim Terhadap Kinerja Pegawai di Akademi Maritim Cirebon	Hasil penelitian ini menunjukkan kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pegawai
8	Panggiki, dkk. (2017)	Pengaruh Kompensasi, Kerja sama Tim dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada AJB Bumiputera 1912	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kerja sama tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
		Cabang Sam Ratulangi	
9	Josephine, dkk. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Produksi Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT. Trio Corporate Plastic (Tricopla).	Lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
10	Whidiastana, dkk. (2017)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Penghargaan Terhadap Kreativitas dan Kinerja Pegawai di Universitas Pendidikan Ganesha.	Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
11	Sari, dkk. (2016)	Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Kabupaten Kutai Timur	Hasil penelitian ini mendapatkan pengaruh yang positif atau signifikan antara Budaya Kerja dengan Kinerja Pegawai Kesbang Pol Kabupaten Kutai Timur.
12	Budianto (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk SBU Distribusi Wilayah I Jakarta	Dari hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja yang terdapat pada instansi dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.