

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah hasil kerja (*output*) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan sesuai dengan standar kerja yang ada (Eni Erlina : 2018). Menurut Fattah (2014)Kinerja Pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai (individu) dan Kinerja organisasi. Kinerja Pegawai adalah unjuk kerja perseorangan dalam suatu organisasi, sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Kinerja pegawai yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan SDM, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan .Menurut Prawirosentono (2012:120) dalam Fachresa,dkk (2018) menyebutkan kinerja atau *performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Menurut Aguinis (2009 : 78) dalam A. Hussein Fattah menjelaskan bahwa *performance is aboute behavior or what employees do, not aboute what employees produce or the outcomes of their work*, dimana artinya adalah kinerja merupakan perilaku atau apa yang dilakukan karyawan, bukan tentang apa yang diproduksi atau yang dihasilkan dari pekerjaan mereka.

Terdapat hubungan yang erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan kurang maksimal maka

hasilnya akan mempengaruhi kinerja organisasi. Dengan beberapa definisi kinerja di atas menitik beratkan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan karyawan demi mencapai tujuan organisasi. Untuk mengukur kinerja pegawai adalah data kuantitas output yang ada di dalam suatu perusahaan.

Kinerja yang baik juga bisa dipengaruhi dari berbagai hal. Budaya organisasi salah satu yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Dimana, dengan berbagai pengaruh perubahan yang terjadi akibat reformasi menuntut organisasi baik organisasi swasta ataupun pemerintah untuk mengadakan inovasi – inovasi guna menghadapi tuntutan perubahan dan berupaya menyusun kebijakan yang menjadi perhatian manajemen salah satunya menyangkut pemerdayaan sumber daya manusia. Perubahan tersebut membawa dampak perubahan budaya organisasi yang mau tidak mau harus menghadapi serangkaian adaptasi yang seharusnya dilakukan atas keberagaman attribute demografi seperti : ras, kesukuan, gendre, usia, dan lain sebagainya. Selain keberagaman, tantangan cukup kompleks adalah bagaimana mengubah budaya organisasi lama yang sudah tidak sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi baru pada seluruh karyawan atas keinginan secara sukarela dan partisipasi karyawan. Menurut Serdamayanti (2011: 75) menjelaskan budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi, dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Budaya Organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi di dalam organisasi.

Setiap organisasi memiliki budaya yang berbeda-beda sehingga pemimpin pun harus memahami budaya organisasi ditempatnya. Menurut Brown (2008: 34)

dalam Fachreza, dkk (2018) Budaya Organisasi itu merupakan bentuk keyakinan, nilai, cara yang biasa dipelajari untuk mengatasi dan hidup dalam organisasi. Budaya organisasi pada konsep yang paling dasar adalah pola-pola asumsi yang dimiliki bersama tentang bagaimana pekerjaan diselesaikan dalam sebuah organisasi. budaya organisasi terdiri dari berbagai indikator, antara lain Toleransi terhadap tindakan beresiko, Pengarahan, Integrasi, Dukungan manajemen, Kontrol, Identitas, Sistem Imbalan, Toleransi terhadap konflik, dan pola komunikasi.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Prayogo (2019), Giantari dan Riana (2017), dan Fachreza, dkk (2018) menemukan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan, apabila budaya organisasi mengalami peningkatan maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selain Budaya organisasi, organisasi yang sukses membutuhkan karyawan yang akan melakukan lebih dari sekedar tugas formal mereka dan mau memberikan kinerja yang melebihi harapan. *Organizational citizenship behavior (OCB)* dianggap sebagai suatu perilaku ditempat kerja yang sesuai dengan penilaian pribadi yang melebihi persyaratan kerja dasar seseorang. (Anna Susana : 2017). Perilaku Positif Karyawan akan mampu mendukung kinerja individu dan kinerja organisasi untuk perkembangan organisasi yang lebih baik. Pada Dinas kebudayaan perilaku mengambil pekerjaan yang bukan tugasnya sering terjadi, namun ini perlu diperhatikan karena terkadang malah melalaikan tugas yang seharusnya dikerjakan. Sehingga disini harus lebih diperhatikan dalam pengawasan dari atasan.

Penelitian yang dilakukan oleh Lestari dan Ghaby (2018), Endang dkk (2018), Hikmah dan Susanta (2018) menemukan bahwa pengaruh *organizational citizenship behavior* (ocb) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dalam sebuah organisasi atau perusahaan.

Usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi. Lingkungan Kerja yang memusatkan bagi karyawan dalam meningkatkan kinerja. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja dan akhirnya menurunkan motivasi kerja karyawan (Lengkong : 2019). Lingkungan kerja ada dua jenis, Lingkungan kerja fisik, Lingkungan kerja non fisik. Dimana lingkungan kerja Fisik meliputi; sarana pra sarana, suhu, pencahayaan, kebisingan, sirkulasi udara, sedangkan lingkungan nonfisik seperti hubungan antara karyawan dengan atasan atau atasan dengan bawahan serta karyawan dengan karyawan lain pada organisasi atau perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Josephine dan Harjanti (2017), dan Tjibrata, dkk (2017) menemukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Seperti pada Dinas Kebudayaan Kab Gianyar, lingkungan kerja fisik sangat mempengaruhi kinerja pegawai. Pada Dinas Kebudayaan dengan jumlah pegawai yang hampir mencapai 32 dengan fasilitas ruang kerja yang minim juga sangat mempengaruhi aktivitas dari kegiatan pekerjaan yang dimana dapat menghambat penyelesaian pekerjaan dari waktu yang ditentukan. Kinerja pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar dapat dilihat dari data Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dimana data jumlah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun

2020 menunjukkan nilai SKP 2.931,44 dengan rata-rata 86,22 yang artinya masih kurang baik (Lampiran I).

Sasaran Kinerja Pegawai yang dicapai pada tahun 2019 secara ringkas dapat dilihat pada tabel 1.1

Tabel 1.1
Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Dinas
Kebudayaan Kabupaten Gianyar Tahun 2020

NO	KETERANGAN	NILAI SKP	JUMLAH (Orang)
1	Sangat Baik	90-100	4
2	Kurang Baik	80-89	27
3	Cukup Baik	70-79	1
Jumlah			32

Sumber: Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar (2020)

Berdasarkan tabel 1.1 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), nilai SKP paling banyak berada ditingkat kurang baik yaitu sebanyak 27 orang. Hal ini disebabkan oleh berbagai masalah yang dialami pegawai di Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.

Dinas kebudayaan yang merupakan pelayan masyarakat dimana instansi tersebut bekerja untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat sesuai dengan bidangnya harus memperhatikan kinerja pegawainya, dari segala aktifitas dan kegiatannya yang berkaitan langsung dengan pelayanan masyarakat tentu harus menunjukkan kinerja yang baik sehingga dapat melayani masyarakat dengan baik dan mencapai tujuan dari Dinas Kebudayaan itu sendiri, dengan demikian

pengaruh Budaya organisasi, OCB dan Lingkungan kerja sangat mendukung demi terciptanya Kinerja Pegawai yang baik dan maksimal. Dengan demikian kinerja pegawai sangat diharapkan selalu mengalami peningkatan, dilihat dari masing-masing individu setiap tahunnya akan ada penilaian, dari penilaian ini akan diketahui seperti apa kinerja yang dihasilkan, hasil dari kinerja pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar setiap tahunnya memang mengalami peningkatan namun masih dibawah dari target yang seharusnya dicapai setiap tahunnya. Menurut beberapa penelitian terdahulu, pengaruh budaya organisasi, ocb dan budaya organisasi memang berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan paparan-paparan di atas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul :**“Pengaruh Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar”**.

1.2 Rumusan Masalah

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

- 1) Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar ?
- 2) Apakah *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar ?
- 3) Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap pengaruh Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka tujuan penelitian sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar.
- 2) Untuk mengetahui Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar
- 3) Untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara teoritis dan sumbangan pemikiran dalam upaya meningkatkan kinerja dari pegawai Dinas Kebudayaan Kabupaten Gianyar

2) Manfaat Praktis

Penelitian ini sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan yang mampu memberikan informasi bagi peneliti selanjutnya dan kepada pihak-pihak terkait seperti perusahaan, untuk mengetahui hubungan Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior (OCB) dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, sehingga tercapai tujuan dan visi misi dari perusahaan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal-Setting Theory*

Teori *Goal-Setting Theory* dipelopori pertamakali oleh Dr. Edwin Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan, keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan. Dalam Quick (1979) memandang *goal-setting theory* sebagai teknik untuk meningkatkan motivasi kerja dan selanjutnya akan meningkatkan kinerja. Menurut Setiawan (2017) *Goal setting theory* adalah sebuah teori kognitif dengan dasar pemikiran bahwa setiap orang memiliki suatu keinginan untuk mencapai hasil spesifik atau tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

2.1.2 Budaya organisasi

1. Pengertian budaya organisasi

Menurut Fattah (2014:35) Budaya organisasi (*organizational culture*) merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama jumlahnya dengan individu yang ada di dalam organisasi. Setiap karyawan mempunyai ciri dan karakteristik masing – masing, sehingga

tidak tertutup kemungkinan ada karyawan yang tidak menyukai, tetapi ada juga yang menyukainya, sehingga diperlukan penyatuan persepsi dari seluruh karyawan atas pernyataan budaya organisasi.

2. Fungsi budaya organisasi

Fattah (2014:39) mengemukakan empat fungsi budaya organisasi, yaitu :

- 1) *Organizational identity*, memberi identitas organisasi kepada pegawainya.
- 2) *Facilitate collective commitment*, memudahkan komitmen kolektif, pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasinya.
- 3) *Social system stability*, mempromosikan stabilitas sistem sosial. stabilitas sistem mencerminkan taraf dimana lingkungan kerja dirasakan positif dan mendukung, dan konflik serta perubahan dikelola dengan efektif.
- 4) *Shape behavior by helping* memberikan *make sense of their surroundings*, membentuk perilaku dengan membantu atasan merasakan keberadaannya.

Menurut Jones pada Fattah (2014) *organizational culture is the set of value and norms that controls organizational members interaction with each other and with suppliers, customers, and other people outside the organizational* (Budaya organisasi adalah seperangkat nilai-nilai bersama dan norma-norma yang mengendalikan anggota organisasi interaksi satu sama lain dan dengan pemasok, pelanggan, dan orang diluar organisasi.

3. Indikator Budaya Organisasi

Adapun Indikator Budaya Organisasi menurut (Sari, 2013:18), yaitu :

1) Perilaku pemimpin

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

2) Mengedepankan visi misi perusahaan

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

3) Proses pembelajaran

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

4) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah organisasi yang lebih inovatif.

2.1.3 *Organizational citizenship behaviour (OCB)*

1. Pengertian *organizational citizenship behaviour(OCB)*

OCB merupakan perilaku sosial yang positif yang dilakukan oleh pegawai dengan memberikan kontribusi pada organisasi dan lingkungan kerja yang melebihi tuntutan peran atau posisi dalam bekerja. Perilaku ini dapat disebut dengan perilaku *extra-role* atau *good citizen* yang merupakan makhluk sosial dengan mengutamakan kepentingan umum daripada kepentingan pribadi. Selanjutnya Organ (1988) dalam Robbins (2013) mengukur *OCB* dengan lima dimensi yang dapat meningkatkan kinerja

pegawai, yaitu *altruism* (perilaku membantu orang lain), *conscientiousness* (ketelitian dan kehati-hatian), *civic virtue* (kebijaksanaan), bahwa *OCB* memiliki peranan untuk meningkatkan kinerja. Jika setiap individu memiliki *OCB* di dalam dirinya maka organisasi akan menunjukkan tingkat kinerja organisasi yang tinggi. selain itu akan membuat berkurangnya terjadi perselisihan, dan meningkatkan efisiensi.

Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli tentang *OCB* maka penulis menarik kesimpulan bahwa *OCB* merupakan sebuah perilaku dimana seorang pegawai pada organisasi yang tidak diatur secara formal yang dilakukan dan dapat meningkatkan kinerja perusahaan.

2. Faktor – faktor yang mempengaruhi *organizational citizenship behaviour (OCB)*

Dalam Simanullang (2010:21-26), mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi *OCB* sebagai berikut :

- 1) Budaya dan iklim
- 2) kepribadian dan suasana hati
- 3) persepsi terhadap dukungan organisasional
- 4) persepsi terhadap kualitas hubungan/ interaksi atasan bawahan
- 5) masa kerja
- 6) jenis kelamin

3. Indikator *organizational citizenship behaviour (OCB)*

Ada beberapa ahli yang memberikan pandangan tentang karakteristik yang menyangkut tentang perilaku *OCB* para pegawai. Organ (1988) dalam Eni Erlina (2019) menerangkan, terdapat 5 indikator, yaitu :

1) *Altruism* (Ketidak Egoisan)

Sifat mementingkan kepentingan orang lain, seperti memberi pertolongan pada kawan sekerja yang baru, dan menyediakan waktu untuk orang lain. Dimensi ini mengarah kepada memberi pertolongan yang bukan merupakan kewajiban yang ditanggungnya.

2) *Conscientiousness* (sifat berhati-hati)

Sifat kehati-hatian seperti efisiensi menggunakan waktu, dan tingkat kehadiran tinggi.

3) *Sportmanship* (Sikap sportif)

Perilaku yang bertujuan untuk mentoleransi situasi yang tidak ideal di dalam organisasi tanpa mengajukan keberatan atau penolakan. Seorang yang mempunyai tingkat *Sportmanship* yang tinggi akan meningkatkan iklim kerja yang positif Antara pegawai dan akan membuat lingkungan kerja yang kondusif.

4) *Courtesy* (Kesopanan)

Perilaku yang bertujuan untuk menjaga hubungan yang baik sesama pegawai agar dapat menghindari masalah-masalah interpersonal. Dimensi ini mengarah pada rasa hormat dan menghargai satu sama lain sesama pegawai.

5) *Civic Virtue* (moral kemasyarakatan)

Perilaku yang bertujuan untuk menunjukkan sikap bekerja yang baik seperti berinisiatif dalam berkontribusi pengembangan dari system kerja atau prosedur, melindungi sumber – sumber yang

dimiliki oleh organisasi, dan lain-lain. Dimensi ini mengarah pada tanggung jawab yang diberikan organisasi kepada seseorang untuk kualitas kinerja bidang pekerjaannya.

2.1.4 Lingkungan kerja

1. Pengertian lingkungan kerja

Menurut Serdamayanti (2011:2) mendefinisikan bahwa Lingkungan kerja maksudnya adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan suatu faktor yang secara tidak langsung mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan nyaman bagi seorang pegawai untuk melaksanakan atau menyelesaikan pekerjaannya, apabila rasa nyaman dan aman itu tidak terjamin maka kinerja pegawai juga akan terganggu.

Menurut Siagian (2014:56) mengemukakan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Dari beberapa pendapat tersebut, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik, ataupun non fisik, yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja didalam perusahaan sangat penting diperhatikan oleh pimpinan karena lingkungan kerja yan baik mempunyai pengaruh terhadap efektivitas yang bekerja dalam perusahaan. menurut Siagian (2014:57) menyatakan bahwa secara garis besar, Indikator lingkungan kerja terdapat dua yaitu :

a. Lingkungan kerja fisik

lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai. Ada beberapa kondisi fisik dari tempat kerja yang baik yaitu :

1. Bangunan tempat kerja disamping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja.
2. Tersedia peralatan kerja yang memadai.
3. Tersedianya tempat istirahat untuk melepas lelah, seperti kafetaria baik dalam lingkungan perusahaan atau sekitarnya yang mudah dicapai pegawai.
4. Tersedianya tempat ibadah keagamaan untuk pegawai
5. Tersedianya sarana angkutan, baik yang diperuntukan karyawan maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah diperoleh.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti terciptanya hubungan kerja yang harmonis

antara karyawan dan atasan, karena pada hakekatnya manusia dalam bekerja tidak hanya mencari uang saja, akan tetapi bekerja merupakan bentuk aktivitas yang bertujuan untuk mendapatkan kepuasan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja pegawai

Prawirosentono (2012) dalam (Fachreza, Said Musnadi, dan M. Shabri Abd Majid : 2018) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil dari hasil kerja yang dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing – masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Arifin *at all* (2015) menyebutkan kinerja, atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Rahmatullah (2003), kinerja pada dasarnya dipengaruhi oleh tiga faktor , yaitu:

1) Faktor individual.

Meliputi kemampuan dan keahlian, latar belakang, demografi, motivasi kerja, serta disiplin kerja.

2) Faktor Psikologis

Meliputi persepsi, attitude, personality, dan pembelajaran.

3) Faktor organisasi

Meliputi sistem atau bentuk organisasi sumber daya, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, budaya kerja, budaya organisasi, penghargaan, struktur, diklat, dan job design.

3. Indikator kinerja pegawai

Menurut Mangkunegara (2009) indikator kinerja yaitu :

1) Kualitas kerja

Mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.

2) Kuantitas output

mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.

3) Dapat tidaknya diandalkan

Mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemaunan serta semangat tinggi.

4) Sikap kooperatif

Mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesame dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2.2 Penelitian Terdahulu

Untuk Mendukung lebih mendukung penelitian ini, berikut merupakan penelitian terdahulu yang juga merupakan referensi pada penelitian ini

- 1) Menurut Febrio Lengkong, Victor P.K Lengkong, Rina N. Taroreh pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Keterampilan Pengalaman dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Tri Mustika Cocominaesa (Minahasa Selatan) “ tahun 2019, pada penelitian ini secara persial keterampilan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, sedangkan Pengalaman Kerja dan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada PT Tri Mustika Cocominaesa.
- 2) Menurut Facjhreza, Said Musnadi, M. Shabri Abd Masjid pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Kerja Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya pada Kinerja Bank Banda Aceh Syariah di Kota Banda Aceh” tahun 2018, pada penelitian ini Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja berpengaruh sangat signifikan dan positif baik secara parsial maupun secara silmutan terhadap kinerja pegawai dan kinerja bank pada Bank Syariah Banda Aceh.
- 3) Menurut Endah Rahayu Lestari, Nur Kholifatul Fitriyah Ghaby pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Oganizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan di PG Krebbe Baru Malang” tahun 2018, pada penelitian ini Makin baik OCB karyawn maka akan dapat meningkatkan kepuasan serta kinerja karyawan.

- 4) Menurut Nurul Hikmah dan Hari Susanta pada jurnal yang berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Self Efficacy, Dan Organizational Citezenship Behavior (OCB) terhadap Kinerja Karyawan pada Susan SPA & Resort Bandungan” tahun 2018, pada penelitian ini Komiteman Organisasi, self efficacy,dan OCB berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 5) Menurut Bagus Dwi Prayogo pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawn Melalui Stres Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi pada PT Telkom Indonesia Witel Surabaya” tahun 2019, pada penelitian ini Budaya Organisasi Berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 6) Menurut Sekarwigati Nurdianah, dan Ignatius Soni Kurniawan pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi, Reformasi Birokrasi, Remunerasi, dan Employee Engagement terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pusat Statistik Kab. Gunungkidul” tahun 2019, pada penelitian ini Reformasi birikrasi, employee engagement dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
- 7) Menurut Nova Syafrina & Sudarmin Manik, pada jurnal yang berjudul “ Pangaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Syariah Mandiri” tahun 2019, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- 8) Menurut Ida Ayu Indah Giantari & I Gede Riana, pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan

Kinerja Karyawan Klumpu Bali *Resort* Sanur, tahun 2017, berdasarkan hasil penelitian ini Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan dan Kinerja karyawan .

- 9) Menurut Hendra Wijaya dan Emi Susanty pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Instansi Pemerintahan Daerah Kabupaten Musi Banyuasin, tahun 2017 meneliti bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 10) Menurut Indah Permadi pada jurnal “ Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja pada CV Alam Hijau Sukabumi” tahun 2017, menyimpulkan lingkungan kerja mempengaruhi kinerja.
- 11) Menurut Anna Suzana pada jurnal “ Pengaruh Organizational Citizenship Behavior (OCB) terhadap kinerja karyawan pada PT. Taspen Kantor Cabang Cirebon” tahun 2017, menyimpulkan pengaruh organizatioanal citizenship behavior memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
- 12) Menurut Djuremi,dkk pada jurnal “ Pengaruh Lingkungan Kerja,Budaya Organisasi, Dan Kepemimpinan Terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pasar Kota Semarang” tahun 2016, menyimpulkan bahwa pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan Kinerja Pegawai.
- 13) Menurut Yumna D. Putri dan Hamidah N. Utami pada jurnal yang berjudul “ Pengaruh Organizational Citizenship Behavior terhadap Kinerja Tenaga Medis Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Baptis Batu”, tahun 2017 menyimpulkan bahwa OCB berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.