

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Manajemen sumber daya manusia menurut Herman Sofyandi (2018) yaitu suatu strategi dalam menerapkan fungsi-fungsi manajemen mulai dari *planning*, *organizing*, *leading*, dan *controlling* dalam setiap aktivitas / fungsi operasional sumber daya manusia mulai dari proses penarikan, seleksi, pelatihan dan pengembangan, penempatan yang meliputi promosi, demosi, transfer, penilaian kinerja, pemberian kompensasi, hubungan industrialisasi, hingga pemutusan hubungan kerja, yang ditujukan bagi peningkatan kontribusi produktif dari SDM organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif dan efisien.

Sumber Daya Manusia (SDM) berperan sangat penting dalam perusahaan. Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam penentuan tujuan perusahaan. Setiap perusahaan dituntut untuk terus meningkatkan kualitas sumber daya manusianya. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah sumber daya manusia yang memiliki keterampilan, kemampuan, pengetahuan dan sikap yang baik dalam bekerja (Hamali 2016). Menurut Moeheriono (2016). Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi adalah kinerja karyawan.

Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas- tugas yang dibebankan

kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Sutrisno (2016), kinerja merupakan 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.

Dalam suatu instansi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah budaya kerja, faktor tersebut sangat erat kaitannya dalam meningkatkan kinerja pegawai, sebab dengan tercapainya budaya kerja yang baik dan ditunjang oleh kerjasama dengan sesama pegawai, maka akan tercapai hasil yang dapat meningkatkan kinerja kerja pegawai, Tika (2020). Menurut Ndraha (2016), budaya kerja merupakan sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerja sama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat. Menurut Supriyadi dan Tri Guno (2019), budaya kerja adalah sebuah falsafah yang berlandaskan pada pandangan hidup sebagai nilai yang menjadi kebiasaan, sifat dan pendorong yang dibudayakan dalam sebuah kelompok dan tercermin pada sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. Menurut Usman (2019), budaya kerja adalah suatu asumsi penting dari suatu kebiasaan yang dinyatakan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang dianut anggotanya dan dijadikan acuan dalam mencapai.

Penelitian dari Saban *et al* (2020) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan, artinya unsur kepekaan, kebebasan, keberanian dan keterbukaan menghasilkan pekerjaan yang baik untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dari Rahayu *et al* (2018) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya kebiasaan, sikap, sistem kerja yang baik dan benar saat bekerja akan memudahkan untuk mencapai tujuan perusahaan. Penelitian dari Sugianingrat (2017) menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di hotel non-bintang Denpasar, Bali, Indonesia artinya perkembangan pesat bisnis sangat bergantung pada budaya kerja, budaya kerja yang baik tentunya akan menguntungkan perusahaan. Penelitian dari Widyaningrum (2020) menyatakan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya bahwa semakin tinggi pemahaman tentang budaya kerja karyawan yang diharapkan dapat membantu dalam melaksanakan pekerjaannya semakin tinggi pencapaian kinerja karyawan tercapai. Penelitian dari Siahaan *et al* (2021) menemukan bahwa budaya kerja yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya budaya kerja berperan menentukan arah organisasi, mengarahkan apa yang bisa dilakukan, mengarahkan bagaimana mengalokasikan sumber daya agar tujuan perusahaan dapat di capai.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja (Badrianto *et al* 2019). Menurut Wijaya (2017) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi

dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Menurut Chandra dan Priyono (2016) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas dan pekerjaannya setiap hari.

Lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di buktikan dari Riyanto *et al* (2017) artinya bahwa lingkungan kerja yang baik akan menghasilkan kinerja yang baik. Penelitian dari Badrianto *et al* (2019) secara parsial dan simultan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada artinya kondisi lingkungan kerja yang tidak sehat dapat membuat karyawan mudah stres, tidak bersemangat bekerja, datang terlambat, dan sebaliknya. Jika lingkungan kerja sehat, tentu saja karyawan akan bersemangat dalam bekerja, tidak mudah sakit dan mudah konsentrasi sehingga dapat bekerja. Penelitian Badrianto *et al* (2020) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan pada artinya lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif di antara semua karyawan dan tidak mengabaikan aspek kebersihan dan kesehatan akan membuat karyawan merasa nyaman dengan lingkungan kerjanya sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan dan dapat mencapai target sesuai harapan perusahaan. Penelitian dari Chandra *et al* (2016) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai artinya ketika karyawan nyaman dengan segala sesuatu yang ditemui di lingkungan kerjanya maka tujuan perusahaan akan bisa tercapai. Penelitian dari Priarso *et al* (2018) lingkungan

kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada artinya dengan pekerjaan yang nyaman di lingkungan kerja, karyawan akan merasa puas dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Penelitian ini dilakukan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar yang terletak di Jl. Tukad Badung No.234, Renon, Kec. Denpasar Sel., Kota Denpasar, Bali yaitu perusahaan yang bergerak di bidang penyediaan jasa kelistrikan, meliputi jasa instalasi dan pemeliharaan pembangkit listrik, jaringan distribusi, dan lainnya. PT. Bumi Sentosa Denpasar mengerjakan 6 jenis pekerjaan atau bidang usaha yang terdiri dari alih daya bidang mekanikal dan elektrikal, alih daya security, pembangunan dan pemeliharaan jaringan transmisi dan gardu induk, pembangunan dan pemeliharaan jaringan distribusi, pembangunan dan pemeliharaan instansi gedung, dan pengembangan software ERP.

Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab karyawan harus bekerja dengan maksimal agar tujuan perusahaan bisa tercapai. Adapun data kinerja karyawan dalam mencapai target kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar 1.1

Tabel 1.1
Realisasi Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar Tahun 2020

NO	Bulan	Target Kerja	Realisasi	Realisasi (%)
1	Januari	6	6	100%
2	Februari	6	6	100%
3	Maret	6	6	100%
4	April	6	6	100%
5	Mei	6	6	100%
6	Juni	6	6	100%
7	Juli	6	5	83,4%
8	Agustus	6	5	83,4%
9	September	6	5	83,4%
10	Oktober	6	5	83,4%
11	November	6	6	100%
12	Desember	6	6	100%
Jumlah		72	64	94,4%
Rata – rata		6	5,6	

Sumber: Data PT. Bumi Sentosa Denpasar

Dari tabel 1.1 dapat diketahui target kerja tahun 2020 dari bulan januari – desember pada PT. Bumi Sentosa Denpasar tidak selalu dapat tercapai 100% penurunan kinerja terjadi pada bulan juli – oktober dimana target kerja yang harus dicapai 6 bidang pekerjaan sementara realisasinya hanya sebesar 5 bidang pekerjaan saja. Hal ini menunjukkan kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar perlu ditingkatkan untuk pencapain target kerja yang sudah di tetapkan perusahaan.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap 5 karyawan didapatkan permasalahan tentang budaya kerja pada PT. Bumi Sentosa Denpasar, di mana buruknya budaya kerja seperti karyawan menggunakan jam istirahat yang berlebihan, pada karyawan yang bekerja dilapangan sering menunda pekerjaan seperti tidak

langsung menuju tempat yang ditentukan maupun ke lapangan tempat bekerja. Lingkungan kerja di PT. Bumi Sentosa di bagian pemeliharaan jaringan transmisi meliputi TPA (Tempat Pembuangan Akhir) dimana di tempat tersebut ada bau – bau tidak menyenangkan, pemukiman warga, pinggir pantai, pinggir sungai, hutan bakau dimana pada saat air laut pasang karyawan kesusahaan dalam pengecekan jaringan di dalam hutan bakau dikarenakan air tinggi, kondisi cuaca yang tidak mendukung di lapangan seperti hujan deras juga akan menghambat pengecekan jaringan transmisi. Karyawan diwajibkan menyelesaikan pengecekan jaringan transmisi setiap minggu dengan kondisi lingkungan kerja seperti yang disebutkan tadi.

Melihat latar belakang masalah yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dalam penelitian ini penulis tertarik untuk mengkaji dan meneliti mengenai "Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bumi Sentosa Denpasar".

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. Bumi Sentosa Denpasar ?
- 2) Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa Denpasar.

1.4 Manfaat penelitian

Dengan tersusunnya penelitian ini diharapkan nantinya dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun secara praktis. Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut :

- 1) Manfaat 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) Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bukti ada tidaknya pengaruh budaya dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bumi Sentosa, sehingga pada hakekatnya penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi seluruh karyawan dalam meningkatkan kinerja. Dimana faktor budaya kerja 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. Bumi Sentosa Denpasar dalam mengelola sumber daya manusia.



BAB II

TINJAUAN PUSAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Goal-Setting Theory

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978, 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 (Robbins, 2016). Jika seorang individu berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka hal ini akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja), yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja pegawai yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan publik diidentikkan sebagai tujuannya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat menurut Kasmir (2016 : 182). Menurut Rivai dan Basri (2017 : 50), 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. Menurut Mangkunagara (2016), kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Kasmir (2016 : 189-193) yaitu :

a) Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

b) Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

c) Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

d) Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

e) Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

f) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

g) Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

h) Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

i) Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

j) Lingkungan kerja disekitar

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

k) Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.

l) Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.

m) Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah

yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan memngaruhi kinerja. Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diatas peneliti hanya mengangkat dua faktor yang telah disesuaikan dengan keadaan obyek penelitain, yaitu faktor lingkungan kerja dan disiplin kerja.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2016 : 208-210), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan ada enam, yaitu:

a) Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

b) Kuantitaas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

c) Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

d) Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

e) Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

f) Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Mathis et. al (2016:378) 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 bekerjasama

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

Nawawi (2017) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan

tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori diatas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau prilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Menurut Triguno (2016), 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 perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai "kerja" atau "bekerja" .

Schein (2018) mendefinisikan budaya sebagai suatu pola asumsi dasar bersama yang dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Budaya merupakan suatu keseluruhan dari pola prilaku yang terlihat dalam kehidupan sosial, seni, agama, kelembagaan, dan semua hasil kerja dan pemikiran dari suatu kelompok manusia. Lima faktor yang mempengaruhi budaya kerja yaitu tanggung jawab karyawan, inovasi, orientasi pada hasil, pengetahuan dan sistem kerja. Menurut Ndraha, (2017 : 208), 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 bahkan 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), 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 diatas 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 (2018), 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 karyawan.

b) Seleksi para pekerja

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

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 karyawan.

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

i) Motivasi

Pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memecahkan masalah dalam organisasi.

3) Indikator Budaya Kerja

Menurut Ndraha (2017), indikator 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 sadar, 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 karyawan agar dapat memberikan nilai baik secara kualitas maupun kuantitas.

Robbins (2018 : 245) mengungkap tujuh karakteristik yang merupakan intisari dan budaya kerja dalam suatu organisasi :

a) *Individual Autonomy*

Yaitu tingkat tanggung jawab, kemandirian dan peluang untuk melatih inisiatif individu dalam organisasi.

b) *Structure*

Yaitu peraturan-peraturan dan sejumlah pengawasan langsung yang digunakan untuk mengatur dan mengontrol perilaku karyawan.

c) *Support*

Yaitu tingkat bimbingan atau bantuan dan keramahan dan manajer atau pimpinan kepada para bawahannya.

d) *Identity*

Yaitu memperkenalkan karyawan dengan organisasi secara keseluruhan lebih dan kelompok kerja mereka.

e) *Performance-Reward*

Yaitu tingkat alokasi penghargaan dalam organisasi yang didasarkan pada kriteria kinerja karyawan.

f) *Conflict Tolerance*

Yaitu tingkat konflik yang muncul dalam hubungan antara rekan kerja dan kelompok kerja dan menerima adanya perbedaan.

g) *Risk-Tolerance*

Yaitu tingkat dorongan kepada karyawan untuk menjadi agresif, inovatif dan risk seeking.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah semua hal yang ada disekitar pekerjaan dan bisa memberikan pengaruh kepada pekerja (Ahyanti 2019). 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, 2017). 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, 2016).

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).

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. Menurut Sedarmayanti (2019) beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan manusia/karyawan, diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya di tempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) 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 dicapai.

Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi dua, yaitu :

- (1) Cahaya alam yang berasal dari sinar matahari,
- (2) Cahaya buatan, berupa lampu.

b) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur yang berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Apabila kondisi temperatur terlalu dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun, sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari dalam tubuh secara besar-besaran, karna sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karna makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dan disekitarnya.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia. Dengan cukup oksigen disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi 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.

f) Getaran mekanis di tempat kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian getaran ini sampai ketubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensi alat ini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal:

- (1) Konsentrasi dalam bekerja,
- (2) Datangnya kelelahan,
- (3) Timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang, dan lain-lain.

g) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air conditioner yang tepat merupakan cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

h) 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.

i) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

j) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang didengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.

k) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

3) Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:46) adalah sebagai berikut :

- a) Penerangan,
- b) Suhu udara,
- c) Suara bising,
- d) Penggunaan warna,
- e) Ruang gerak yang diperlukan,
- f) Keamanan kerja,
- g) Hubungan karyawan.

Menurut Robbins (2018) indikator-indikator yang terdapat di lingkungan kerja, yaitu :

- a) Suhu Udara

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu. Manusia dapat menyesuaikan dirinya dengan temperatur luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan normal tubuh.

b) Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai. Kriteria pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien.

c) Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d) Mutu

Udara Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

e) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman, maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor kewanamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja adalah dengan memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM) serta mendirikan pos keamanan setempat.

2.2 Penelitian Terdahulu

2.2.1 Pengaruh X1 (Budaya kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

- 1) Darwis Saban, Salim Basalamah, Achmad Gani, and Zainuddin Rahman (2020) dengan judul *“Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels European”* menggunakan teknik analisis Statistik Deskriptif dan Struktural Analisis Equation Modeling (SEM) dengan hasil budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 2) Mieke Rahayu, Fahmi Rasid, Hendy Tannady (2018) yang berjudul *Effects of Self Efficacy, Job Satisfaction, and Work Culture Toward Performance of Telemarketing Staff in Banking Sector* menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan hasil penelitian Budaya kerja

berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Ida Ayu Widani Sugianingrat (2017) dengan judul penelitian *Effect of Work Culture on Employee Performance With Work Motivation As Mediator : Study at Non-Star Hotel in Denpasar-Bali Indonesia* menggunakan teknik analisis program smart PLS 30 dengan hasil penelitian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Mahmudah Enny Widyaningrum (2020) dengan judul “*The Mediating Role of Organizational Citizenship Behaviour (OCB) on the Effect of Work Culture and Leadership Style on Employee Performance (Study at the Department of the PU Resources of the Air to the West Is East)*” menggunakan teknik analisis jalur yaitu pengujian model struktural hasil penelitian budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Febri Sari Siahaan, Rahim Matondang, Iskandar Rini (2021) *Analysis of the Effect of Information Technology Utilization and Work Culture on*

Employee Performance with Employee Competency as Intervening Variables at PT Pegadaian (Persero) Kanwil I Medan menggunakan teknik analisis (*path analysis*) dengan bantuan SPSS dengan hasil penelitian budaya kerja yang positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Budaya kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

2.2.2 Pengaruh X2 (Lingkungan kerja) terhadap Y (Kinerja karyawan)

- 1) Setyo Riyanto, Ady Sutrisno, and Hapzi Ali (2017) dengan judul *The Impact of Working Motivation and Working Environment on Employees Performance in Indonesia Stock Exchange* menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 2) Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan (2019) dengan judul *The Effect of Work Environment and Motivation on Employee Performance of PT. Hasta Multi Sejahtera Cikarang* menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan dan simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Yuan Badrianto and Muhamad Ekhsan. 2020) dengan judul penelitian *“Effect of Work Environment and Job Satisfaction on Employee Performance in PT. Nesitak Industries”* menggunakan teknik analisis regresi berganda dengan hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara parsial dan secara bersamaan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Teddy Chandra and Priyono (2016) dengan judul *The Influence of Leadership Styles, Work Environment and Job Satisfaction of Employee Performance-Studies in the School of SMPN 10 Surabaya”* menggunakan teknik analisis regresi berganda hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama – sama mengkaji pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 5) Muhammad Tafri Priarso, Prastiyo Diatmono, Siti Mariam (2018) dengan judul penelitian *The Effect Of Transformational Leadership Style, Work Motivation, And Work Environment On Employee Performance That In Mediation By Job Satisfaction Variables In PT. Gynura Consulindo”* menggunakan teknik analisis *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan

bantuan *Lisrel* versi 8.8 untuk perangkat lunak siswa dengan hasil penelitian ada pengaruh yang signifikan antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan.

