

## BAB II

### TELAAH PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

#### A. Telaah Pustaka

#### B. Grand Theory

Grand theory adalah sebuah teori utama yang digunakan untuk memahami fenomena secara keseluruhan. Teori ini bersifat makro dan mencakup aspek aspek luas dari kehidupan sosial, termasuk sejarah dan pengalaman manusia. Karena sifatnya abstrak, grand theory terdiri dari konsep- konsep utama yang dirancang untuk membantu dalam dunia sosial.

Dalam penelitian ini menggunakan theory. Teori Perilaku Organisasi (Organizational Behavior Theory) Stephen P. Robbins, John R.

Schermerhorn (2003) Teori ini menjelaskan bahwa **perilaku individu dalam organisasi dipengaruhi oleh struktur organisasi, budaya, kepemimpinan, serta lingkungan kerja**. Semua faktor tersebut akan berdampak pada kinerja individu dan organisasi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi perilaku kerja pegawai, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja mereka

#### 1. Budaya Organisasi

##### a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi menurut Darodjat dalam (Santosa dan Syarifuddin, 2021) adalah sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi atau norma-norma yang telah berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu

organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasi.

Menurut Tosi dkk., dalam (Badu dan Djafri, 2017) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah cara-cara berpikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi. Menurut Robbins dalam (Badu dan Djafri, 2017) budaya organisasi adalah suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut Schein dalam (Badu & Djafri, 2017) budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk Pegawai yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Sehingga pola dasar itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut Cushway dan Lodge dalam (Badu dan Djafri, 2017) mengatakan bahwa budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para Pegawai berperilaku. Berdasarkan pengertian para ahli dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai yang dianut oleh anggota organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

#### b. Jenis Budaya Organisasi

Empat budaya organisasi yang diidentifikasi oleh Kim Cameron dan Robert Quinn di University of dalam Jurnal (Sahir *at all.*, 2022) adalah:

1) Budaya Adhokrasi

Budaya yang menciptakan kewirausahaan yang dinamis dan tidak terlambat oleh prosedur dan kebijakan birokrasi. Perusahaan dengan budaya adhokrasi memberi kebebasan untuk menjadi inovatif.

2) Budaya Klan

Budaya kolaborasi yang ramah dan berorientasi pada orang. Budaya ini memiliki tujuan untuk bekerja secara kolaboratif dalam sebuah tim dengan memastikan seluruh pegawai merasa nyaman dan setara.

3) Budaya Hierarki

Budaya control yang berorientasi pada prosedur yang ditetapkan, terstruktur, dan tingkat otoritas. Pegawai dalam budaya ini mengetahui mereka berada dalam rantai komandi, kaitannya dengan tanggung jawab, laporan, dan aturan melaksanakan tugas. Budaya hierarki ini tugas-tugasnya didefinisikan dengan jelas, dan operasi lebih disederhanakan.

4) Budaya Pasar

Budaya bersaing yang berorientasi pada hasil dan kompetitif.

Inovasi sangat penting dalam keberhasilan organisasi, sehingga muncul tuntutan untuk lebih kreatif.

c. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam (Badu dan Djafri, 2017), fungsi organisasi adalah sebagai berikut:

- 1) Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- 2) Budaya membawa identitas bagi anggota organisasi.
- 3) Budaya memungkinkan komitmen terhadap sesuatu yang lebih luas dari kepentingan pribadi atau individu.
- 4) Budaya adalah praktek social yang dapat mengikat suatu organisasi Bersama dengan memberikan standar kerja yang sesuai bagi Pegawai.
- 5) Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan control yang mengarahkan dan membentuk sikap dan perilaku Pegawai.

d. Tolak Ukur Budaya Organisasi yang Kuat

Ada beberapa indicator yang bisa dipakai untuk mengetahui suatu budaya suatu organisasi kuat atau lemah, menurut Anderson dan Kryprianou dalam (Sari, 2009) indicator tersebut adalah:

- 1) Adanya rasa saling mempercayai antar seluruh anggota organisasi

- 2) Adanya keterbukaan dan pertukaran komunikasi
- 3) Ada Upaya saling memberi masukan (*considerate, supportive*)
- 4) Pada umumnya mayoritas pemecahan masalah dilakukan secara bersama (kelompok) dengan sistem musyawarah untuk mufakat
- 5) Setiap anggota memiliki kemandirian dalam bekerja (*nointercentions*)

e. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai sistem nilai memiliki 7 indikator menurut Robbins dalam (Harahap, 2011) mendefinisikan budaya organisasi (*organizational culture*) sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain.

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko, untuk mengukur tingkat dorongan yang diberikan oleh pimpinan kepada para pegawai agar inovatif dan mengambil resiko.
- 2) Perhatian terhadap detail, untuk mengukur para Pegawai dalam memperhatikan presisi (kecermatan), analisis dan perhatian terhadap detail.
- 3) Orientasi hasil, untuk mengukur manajemen dalam memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4) Orientasi orang, untuk mengukur keputusan manajemen

memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.

- 5) Orientasi tim, untuk mengukur kegiatan kerja yang diorganisasikan berdasar tim, bukannya berdasar individu.
- 6) Keagresifan, untuk mengukur orang-orang itu agresif dan kompetitif bukan hanya santai-santai.
- 7) Stabilitas, untuk mengukur kegiatan organisasi yang menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

## **2. Lingkungan Kerja**

### **a. Pengertian Lingkungan Kerja**

Lingkungan Kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting di dalam Pegawai melakukan aktivitas kerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi Pegawai untuk bekerja, maka dapat membawa pengaruh terhadap semangat Pegawai. Menurut Sedarmayanti dalam (Pusparani, Mellysa, 2021) menyebutkan bahwa lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Demikian juga Mulyadi dalam (Surajiyo., 2020) mengatakan

lingkungan kerja organisasi adalah segala sesuatu yang dapat mempengaruhi kelangsungan, eksistensi, keberadaan, dan lain-lain yang menyangkut organisasi baik dari dalam maupun dari luar. Lebih lanjut lingkungan kerja merupakan setting lingkungan yang dirancang oleh manajemen terikat dengan beberapa jenis pekerjaan dalam organisasi (Nimran) dalam (Surajiyo., 2020).

Dari beberapa pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar Pegawai pada saat bekerja, baik yang bersifat fisik maupun nonfisik yang dapat mempengaruhi Kinerja pada saat bekerja atau menjalankan tugas-tugas pekerjaannya sehari-hari.

#### b. Prinsip-prinsip dasar Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti dalam (Surajiyo., 2020), unsur-unsur lingkungan kerja fisika adalah:

##### 1) Tata Letak Ruang

Tata letak ruang kerja harus ditata sedemikian rupa yang mengacu pada aliran kerja. Perusahaan harus menciptakan ruang kerja yang nyaman dan dapat membantu Pegawai dalam bekerja. Dengan penataan letak ruang kerja yang bersih dan nyaman Pegawai dalam meningkatkan produktivitas kerjanya.

##### 2) Penerangan

Penerangan di lingkungan kerja harus diperhatikan dan

dibuat cukup baik agar dapat mempermudah Pegawai melaksanakan dan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik. Buruknya penerangan bukan hanya dapat menghambat penyelesaian pekerjaan Pegawai tetapi juga menambah beban bagi Pegawai sehingga Pegawai harus menanggung beban lebih ekstra dari biasanya.

### 3) Sirkulasi Udara

Udara dalam lingkungan kerja sebuah perusahaan harus disirkulasikan agar temperatur udara tidak menetap ditempat yang sama sehingga dapat berakibat buruk pada Pegawai seperti gangguan pernapasan dan lain sebagainya.

### 4) Keamanan di Tempat Kerja

Beberapa faktor yang harus dipertimbangkan untuk memenuhi kebutuhan keamanan yang lebih adalah peralatan dan mesin kantor terminal file data dan furniture kantor. Semakin berharga suatu perusahaan semakin penting keamanan yang harus diberikan agar Pegawai merasa tentram dan merasa jauh dari ketakutan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka.

Tujuan penggunaan peralatan sebelum memilih peralatan, tujuan harus ditentukan, misalnya apakah aktivitas pekerjaan hal yang juga perlu dipertimbangkan adalah perusahaan sering memberi dan menyewa peralatan yang terlalu canggih dari pada yang dibutuhkan hanya untuk kebutuhan pemasok, sebaiknya

pembelian peralatan baru untuk kantor hendaknya melibatkan pegawai yang akrab dengan aktivitas maupun teknologi yang dibutuhkan.

#### 6) Menentukan Peralatan yang Sesuai

Setelah peralatan ditentukan. Memilih merek peralatan yang akan digunakan juga menjadi pertimbangan yang penting. Tingkat kegunaan peralatan ketika beberapa merek telah diketahui tingkat kegunaan harus diharapkan memenuhi kebutuhan perusahaan dengan maksimal dan mempertimbangkan apakah kegunaan peralatan yang ditawarkan memang sangat diperlukan bagi aktivitas Perusahaan.

#### c. Fungsi Lingkungan Kerja

##### 1) Sebagai Proses Integrasi Kerja

Menurut Safaria dalam Sunyoto dalam buku (Surajiyo., 2020) lingkungan kerja memiliki dua fungsi utama yaitu: Di mana para anggota organisasi dapat bersatu, sehingga mereka akan mengerti bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Fungsi integritas ini akan memberikan seseorang dan rekan kerja lainnya identitas kolektif serta memberikan pedoman bagaimana seseorang dapat bekerja sama secara efektif.

##### 2) Sebagai Proses Adaptasi Eksternal

Di mana lingkungan kerja akan menentukan bagaimana organisasi memenuhi berbagai tujuannya dan berhubungan dengan pihak luar. Fungsi ini akan memberikan tingkat adaptasi

organisasi, dalam merespons perubahan zaman, persaingan, inovasi, dan pelayanan terhadap konsumen.

Fungsi lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam waktu yang ditentukan, Suwandi dalam (Surajiyo., 2020).

#### d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Marwansyah dalam (Surajiyo., 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

- 1) Lingkungan eksternal adalah kekuatan-kekuatan utama diluar organisasi yang memiliki potensi untuk mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya.
- 2) Lingkungan internal adalah faktor-faktor atau kondisi umum yang berada di dalam sebuah organisasi. Yang mempengaruhi manajemen organisasi.

Menurut Sofyan dalam (Surajiyo., 2020), secara garis besar lingkungan kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut ini:

##### 1) Fasilitas Kerja

Lingkungan kerja yang kurang mendukung pelaksanaan pekerjaan ikut menyebabkan kinerja yang buruk seperti

kurangnya alat kerja, ruang kerja yang pengap, ventilasi yang kurang baik serta prosedur kerja yang tidak jelas.

## 2) Gaji dan Tunjangan

Gaji yang tidak sesuai dengan harapan pekerja akan membuat pekerja setiap saat pada lingkungan kerja yang lebih menjamin pencapaian harapan kerja.

## 3) Hubungan Kerja

Kelompok kerja dengan kekompakan dan loyalitas yang tinggi akan meningkatkan produktivitas kerja, karena antara satu pekerja dengan pekerja lainnya akan saling mendukung pencapaian tujuan dan hasil.

### e. Indikator Lingkungan Kerja

Nitisemito dalam (Edi Winata., 2020) menyatakan bahwa indicator-indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

#### 1) Suasana Kerja

Suasana kerja adalah keadaan yang ada disekitar Pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang bisa memberikan dampak terhadap pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Dalam suasana kerja mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antar orang-orang yang ada di tempat tersebut ( Saydam dalam (Edi Winata;, 2022).

## 2) Hubungan dengan Rekan Kerja

Terjalannya hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan yang harmonis antar satu Pegawai dengan yang lainnya dan tanpa ada saling curiga-mencurigai dan juga intimidasi dan pemaksaan kehendak antara dengan Pegawai lain maupun antar kelompok di antara sesama rekan kerja.

Hal ini menjadi salah satu faktor penting yang dapat mempengaruhi Pegawai tetap tinggal dalam suatu perusahaan adalah adanya hubungan rekan kerja yang baik dan harmonis, jika hubungan rekan sesama kerja baik dan harmonis akan mempengaruhi Kinerja. Karena hubungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi Kinerja.

## 3) Tersedianya Fasilitas Kerja

Fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai oleh Pegawai untuk melaksanakan tugas yang dapat memudahkan dan memperlancar pelaksanaan segala sesuatu pekerjaan. Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan kerja yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja / mutakhir, tersedianya fasilitas yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja agar berjalan dengan lancar.

## 3. Kinerja

### a. Pengertian Kinerja

Menurut Fadri dalam (Mappaware dan Syarifuddin, 2021) mengemukakan bahwa Kinerja melambangkan keyakinan luas Pegawai tentang motivasi dan kemampuannya terhadap pencapaian organisasi. Menurut Hariandja dalam (Mappaware dan Syarifuddin, 2021) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh Pegawai yang merupakan cerminan perilaku nyata yang ditampilkan Pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau perusahaan. Sehingga kinerja akan mempengaruhi dalam proses pencapaian tujuan yang diinginkan.

Sedangkan menurut Mangkunegara dalam (Gozal dkk., 2021) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Dharma dalam (Wibowo dkk., 2022) Kinerja adalah sesuatu yang dicapai oleh Pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh Pegawai, dan kemampuan kerja berkaitan dengannnn penggunaan peralatan kantor. Berdasarkan uraian Kinerja menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa Kinerja merupakan cerminan hasil yang dicapai oleh seseorang baik secara kualitas maupun kuantitas.

b. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut model Partner Lawyer dalam (Shaleh, 2018), kinerja individu dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut:

1) Harapan mengenai imbalan

- 2) Dorongan
- 3) Kemampuan, kebutuhan dan sifat
- 4) Persepsi terhadap tugas
- 5) Imbalan internal dan eksternal
- 6) Persepsi terhadap tingkat imbalan dan Keputusan kerja

c. Indikator Kinerja

Indikator kinerja Pegawai menurut Dharma dalam (Dermawan dkk., 2022) terdiri dari:

1) Kualitas (*Quality*)

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

2) Kuantitas (*Quantity*)

Jumlah yang dapat dihasilkan oleh Pegawai. Misalnya jumlah yang dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan waktu (*Timeliness*)

#### **4. Kinerja Pegawai**

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Selain itu, kinerja juga diartikan sebagai nilai dari seperangkat perilaku karyawan yang berkontribusi, baik secara positif atau negatif terhadap pemenuhan tujuan organisasi menurut Colquit (dalam Kasmir, 2019). Hal yang sama juga disampaikan bahwa kinerja merupakan hasil yang telah dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi Ivancevich dalam (Kasmir, 2019). Selain itu, Kinerja Pegawai Negeri Sipil juga diatur dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Bab I Pasal 1 Ayat 3 yang berbunyi “Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada satuan organisasi sesuai

dengan sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja”.

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, dapat peneliti simpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dan perilaku kerja yang memiliki nilai positif atau negatif dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab untuk pemenuhan tujuan organisasi yang dinilai dalam satu periode tertentu. Kinerja seseorang tercermin dalam kesehariannya saat ia bekerja. Seseorang yang memiliki kinerja positif memiliki dampak yang positif pula bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan pencapaian tujuan organisasi itu sendiri.

b. Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Kasmir, 2019) ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kinerja yakni sebagai berikut:

1) Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan dan keahlian adalah kemampuan atau *skill* yang dimiliki oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Seseorang yang semakin memiliki kemampuan dan keahlian akan mampu menyelesaikan pekerjaan secara benar dan sesuai ketentuan. Seseorang yang memiliki kemampuan dan keahlian yang baik, maka akan memberikan kinerja yang baik pula, demikian juga sebaliknya jika seseorang tidak memiliki kemampuan dan keahlian untuk menyelesaikan pekerjaan secara benar, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

2) Pengetahuan

Pengetahuan yang dimaksud adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan mengenai pekerjaannya secara baik maka akan memberikan hasil yang baik, sedangkan seseorang dengan ketidaktahuan atau kurang memiliki pengetahuan atas pekerjaannya, maka akan mengurangi hasil atau kualitas pekerjaan yang pada akhirnya memengaruhi kinerja.

3) Rancangan Kerja

Rancangan kerja merupakan salah satu alat yang mampu memudahkan dalam mencapai tujuan. Seseorang dengan rancangan kerja yang baik akan mengalami kemudahan dalam menjalankan sebuah pekerjaan dan menghasilkan kinerja yang baik, demikian pula sebaliknya, orang yang tidak memiliki rancangan kerja maka akan kesulitan dalam menjalankan pekerjaan dan akan sangat memengaruhi kinerjanya.

#### 4) Kepribadian

Kepribadian yang dimaksud adalah kepribadian atau karakter yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian.

#### 5) Motivasi Kerja

Motivasi ialah dorongan untuk seseorang dalam melakukan pekerjaan. Motivasi bisa berasal dari dalam diri maupun dari luar dirinya seperti perusahaan, maka seseorang akan terangsang dan terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik. Rangsangan dan dorongan yang baik akan membuat seseorang berkinerja baik. Begitu pula sebaliknya, jika seseorang tidak terdorong atau terangsang untuk melakukan pekerjaan, maka akan menghasilkan kinerja yang kurang baik.

#### 6) Kepemimpinan

Kepemimpinan diartikan sebagai perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah

bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Seorang pemimpin yang berperilaku menyenangkan, mengayomi, mendidik, dan membimbing tentu akan membuat karyawan senang dan akan mengikuti semua yang diperintahkan. Hal tersebut akan meningkatkan kinerja. Begitu pula sebaliknya, seorang pemimpin dengan perilaku yang tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik, dan tidak membimbing akan menurunkan kinerja karyawan.

#### 7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

#### 8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi diartikan sebagai kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja diartikan sebagai dengan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang saat sebelum dan sesudah melakukan pekerjaan.

#### 10) Lingkungan Kerja

Suatu kondisi atau suasana di sekitar lokasi tempat bekerja, baik yang berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, atau hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11) Loyalitas

Loyalitas diartikan sebagai kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan di tempat ia bekerja secara sungguh-sungguh, meskipun perusahaannya berada pada kondisi yang kurang baik. Karyawan yang setia juga dapat dikatakan kerika karyawan tidak membocorkan apa yang menjadi rahasia perusahaan kepada pihak lain. Karyawan yang setia juga akan tetap mempertahankan ritme kerjanya tanpa mengindahkan godaan dari pihak lain. Loyalitas juga akan terus membangun agar tetap berkarya menjadi lebih baik dengan rasa memiliki yang tinggi terhadap organisasi atau perusahaan. Pada akhirnya loyalitas akan mempengaruhi kinerja seseorang.

#### 12) Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau aturanyang berlaku pada perusahaan tepat ia bekerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya.

#### 13) Disiplin Kerja

Disiplin adalah usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja bisa berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Selanjutnya disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai

dengan perintah. Karyawan yang disiplin akan memengaruhi kinerja.

c. Indikator Kinerja Pegawai

Pada penilaian kinerja juga diperlukan suatu teknik. Penggunaan teknik yang tepat penting dilakukan, sehingga pengukuran juga menghasilkan hasil yang tepat dan benar. Untuk mengukur kinerja pegawai dapat menggunakan beberapa indikator-indikator yang relevan seperti yang diungkapkan oleh beberapa ahli sebagai berikut.

Beberapa indikator yang disebutkan oleh Kasmir, 2019 mengenai kinerja, antara lain:

1) Kualitas

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu. Kualitas merupakan suatu tingkatan proses atau hasil dari penyelesaian suatu pekerjaan mendekati titik kesempurnaan. Semakin sempurna pekerjaan yang dihasilkan, maka kinerja juga akan semakin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

2) Kuantitas

Pengukuran kinerja juga dapat dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan

dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan. Pada pekerjaan tertentu biasanya sudah ditentukan kuantitas yang dicapai.

### 3) Ketepatan waktu

Suatu pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Ada batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi. Jika tidak memenuhi ketentuan yang telah diberikan, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik, demikian pula sebaliknya. Pada suatu pekerjaan tertentu makin cepat suatu pekerjaan terselesaikan, makin baik kinerjanya, demikian pula sebaliknya makin lambat penyelesaian suatu pekerjaan maka kinerjanya menjadi kurang baik.

### 4) Efektivitas biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan biasanya sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang telah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi dari apa yang telah dianggarkan maka akan terjadi pemborosan, sehingga kinerjanya dianggap kurang baik, demikian pula sebaliknya. Oleh karena itu, efektivitas biaya penting dilakukan.

### 5) Kebutuhan akan pengawasan

Seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Situasi dan kondisi selalu berdinamika dari keadaan baik menjadi tidak baik atau sebaliknya. Oleh karena itu, setiap pekerjaan memerlukan pengawasan sehingga tidak melenceng dari yang telah ditetapkan, sehingga setiap pekerjaan akan menghasilkan kinerja yang baik. Pegawai yang merasa dirinya diawasi akan merasa lebih bertanggungjawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

#### 6) Hubungan antar perseorangan

Penilaian kinerja kerap kali dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar pegawai dan antar pimpinan, hal itulah yang sering dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Hubungan tersebut diukur dengan melihat seorang pegawai dalam mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik, dan kerja sama antara pegawai yang satu dengan yang lain. Hubungan ini akan menciptakan suasana yang nyaman dan saling mendukung untuk menghasilkan aktivitas pekerjaan yang lebih baik.

### **C. Pengembangan Hipotesis**

#### **a. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Robbins & Judge (2017) mendefinisikan budaya organisasi Budaya organisasi adalah nilai-nilai, keyakinan, norma, dan kebiasaan yang dianut dan diterapkan bersama oleh anggota organisasi, yang menjadi pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi di lingkungan kerja. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Sutrisno, H. (2020) berjudul: *Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kabupaten Sleman* Hasil: Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya yang kuat dan lingkungan yang mendukung dapat meningkatkan produktivitas serta tanggung jawab pegawai. ialah sesuatu yang harus dikeluarkan apabila pelanggan menginginkan sesuatu dalam bentuk barang maupun jasa.

**H1 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap**

b. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja

Sedarmayanti (2017) menjelaskan Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat peralatan dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar tempat bekerja, serta metode kerja, baik sebagai individu maupun sebagai kelompok. Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Wahyuni, S. (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan UMKM Kota Bandung. Hasil: Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berpengaruh lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja :

**H1 : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja pada**

## **Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap**

- c. Pengaruh Budaya Organisasi dan lingkungan kerja secara Bersama-sama terhadap kinerja

Mangkunegara (2015) mendefinisikan kinerja sebagai “Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Penelitian ini sejalan dengan yang dilakukan oleh Yuliana, R. (2022) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Banyumas dengan judul Hasil: Lingkungan kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja melalui kepuasan kerja.

**H3 : Budaya Organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara Bersama-sama Terhadap Kinerja pada Dinas Perdagangan Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Kabupaten Cilacap**

## **2. Penelitian Terdahulu**

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

| No | Judul | Hasil | persamaan | perbedaan |
|----|-------|-------|-----------|-----------|
|----|-------|-------|-----------|-----------|

|   |                                                                                                                                      |                                                                                                                                      |                                                                                                        |                                                                                                                                                |
|---|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1 | Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Muhamad Arham, (2021)                                               | Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja                                              | Variabel Penelitian Sama-sama membahas tentang Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja | Jumlah sampel yang digunakan lebih sedikit yaitu 65 dan obyek penelitian berfokus pada Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Sukabumi |
| 2 | Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perangkat Desa Di Kantor Desa Rewataya Kecamatan Kepulauan          | Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja                               | Variabel Penelitian Sama-sama membahas Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi                          | Jumlah sampel yang digunakan relative sedikit yaitu 45 Sampel dan Obyek Penelitian fokus di Kantor Desa Rewataya Kecamatan Kepulauan           |
| 3 | Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas KB Kota Semarang, (Lia Suhermi dan Amdri J) , (2021) | Secara simultan kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas KB Kota Semarang | Variabel Penelitian membahas sama-sama membahas budaya organisasi dan Kinerja                          | Variable X1 memiliki perbedaan pada Kepemimpinan dan Obyek Penelitian berfokus pada Dinas KB Kota Semarang                                     |

|   |                                                                                                                                        |                                                                                                                                   |                                                                                                                                    |                                                                                                                                   |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4 | Pengaruh Lingkungan Kerja dan budaya organisasi terhadap Kinerja pada Kantor Camat Aramo Kabupaten Nias Selatan Ohezatulo Laia, (2019) | Lingkungan Kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja pada Kantor Camat Amaro Kabupaten Nias Selatan | Variabel Penelitian membahas sama-sama membahas Lingkungan Kerja dan budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja | Tekhnik pengembalian sampel menggunakan tehnik Jenuh dan Obyek Penelitian berfokus pada Kantor Camat Amaro Kabupaten Nias Selatan |
|---|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

### 3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan teori, argumentasi, dan hasil-hasil dari penelitian terdahulu, adapun variabel penelitian yang penulis gunakan pada penelitian ini, yaitu:

#### a. Variabel Bebas (*Independent Variable*)

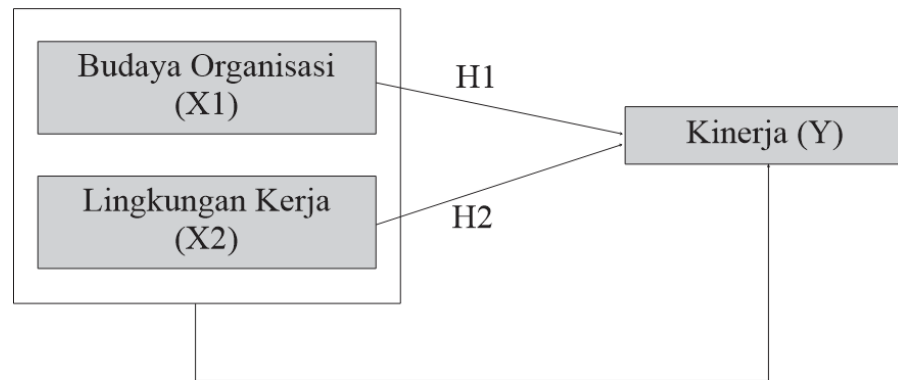
Variabel bebas adalah variabel yang memengaruhi atau menyebabkan perubahan pada variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang termasuk pada variabel bebas adalah:

- 1) Budaya Organisasi sebagai X1
- 2) Lingkungan sebagai X2

#### b. Variabel Terikat (*Dependent Variable*)

Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Pada penelitian ini yang menjadi variabel terikat yakni, Kinerja sebagai Y.

Pada penelitian ini, untuk memperjelas konsep penelitian, peneliti menggambarkan kerangka berpikir yang dapat dilihat pada Gambar 1.1 Kerangka Berpikir sebagai berikut.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

#### 4. Hipotesis

Menurut Sugiyono (2015:64) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dalam rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja

H3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja

