

BAB II

TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Adanya penelitian terdahulu merupakan perbandingan serta acuan untuk penulisan dalam penelitian ini. Hal tersebut berguna untuk menghindari adanya kesamaan penelitian pada penulisan ini. Maka dari itu penulis mencantumkan hasil-hasil penelitian berupa jurnal-jurnal yang berhubungan dengan variabel penelitian ini yang dapat dilihat pada tabel 2.1 yaitu sebagai berikut.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	PENELITIAN DAN TAHUN	JUDUL	VARIABEL PENELITIAN	ALAT ANALISIS	HASIL PENELITIAN
1.	Peneliti: (Adha <i>et al.</i> , 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Jember	<ul style="list-style-type: none"> • Motivasi Kerja (X_1) • Lingkungan Kerja (X_2) • Budaya Kerja (X_3) • Kinerja Pegawai (Y) 	Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R2.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan, motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
2.	Peneliti: (Hasing & Sulkarnain, 2019)	Pengaruh Budaya Kerja, Kompensasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada PT.	<ul style="list-style-type: none"> • Budaya Kerja (X_1) • Kompensasi (X_2) • Kinerja Pegawai (Y) 	Regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, variabel budaya kerja, kompensasi dan etos kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. **Peneliti:** (A. Abdullah, 2020)
- Telkom Indonesia
- Relationships Between Work Culture and Training Programs Within Performance*
- *Work Culture (X₁)*
 - *Training Program (X₂)*
 - *Performance (Y)*
- The instrument of research conducted through the validity and reliability test. Data analysis was conducted through a qualifying test consisting of tests that use the Kolmogorov-Smirnov normality, homogeneity of the Chi-Square test and linearity test with the One-Way ANOVA test. Hypothesis testing is done by using regression analysis correlation between variables Work Culture and Training Program as an
- The result showed that (1) Work Culture in a positive and tangible effect on the performance of the Palembang Aviation Training Center. (2) Training Programs positively and significantly affect the performance of the Palembang Aviation Training Center. (3) Work Culture and Training Program jointly affect the performance of the Palembang Aviation Training Center.

- independent variable to the efforts of workers as the dependent variable.*
4. **Peneliti:** (Putra *et al.*, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Budi Anugrah Bersama
- Lingkungan Kerja (X)
 - Kinerja Pegawai (Y)
- Penrosean data menggunakan SPSS versi 21.0, dianalisis dengan analisis statistik deskriptif dan pengujian hipotesis dengan regresi linier sederhana.
- Hasil uji validitas untuk lingkungan kerja berlaku karena $r > 0,3$ dan uji keandalan menunjukkan dapat diandalkan karena $\alpha \text{ cronbach} > 0,6$. Tes normalitas diperoleh pada pukul 0.05 dan dikatakan bahwa data biasanya didistribusikan dan pada garis normal plot menunjukkan titik grafik yang menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti garis diagonal. Kesimpulan dari penelitian ini memiliki efek signifikan pada lingkungan kerja sebesar 72% pada kinerja pegawai di PT. Budi Anugrah Bersama.
5. **Peneliti:** (Fatria, Trisnowati Josiah, 2021) Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu
- Budaya Kerja (X₁)
 - Motivasi Kerja (X₂)
 - Kinerja Pegawai (Y)
- Regresi linier berganda
- Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya kerja terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan budaya kerja

- dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai.
6. **Peneliti:** (Araujo, 2021) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Semen Kediri
- Lingkungan Kerja (X_1)
 - Beban Kerja (X_2)
 - Kinerja Pegawai (Y)
- Regresi linier berganda
- Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan lingkungan kerja dan beban kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai Puskesmas Semen.
7. **Peneliti:** (Yulivan, 2021) *The influence of Entrepreneurial Leadership, Work Culture and Organizational Trust on Employee Engagement of Employees in the Ministry of Religious Affairs Republic of Indonesia*
- Entrepreneurial Leadership (X_1)
 - Work Culture (X_2)
 - Organizational Trust (X_3)
 - Employee Engagement (Y)
- Data analysis techniques are done descriptive and inferential
- The study produced the following conclusion: entrepreneurial leadership has a positive direct effect on employee engagement. This shows that if the leadership style of the entrepreneur model is applied properly, it will have an impact On engaged Ministry of Religious Affairs employees.*
8. **Peneliti:** (Septiawan & Heryanda, 2021) *Effect of Work Environment and Workload on Employee Performance*
- Work Environment (X_1)
 - Workload (X_2)
 - Performance (Y)
- The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis
- Results of this study prove that partially and simultaneously work environment and workload have a significant effect on employee performance at PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan.

			Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination.
9.	Peneliti: (Hayata et al., 2021)	<i>The Influence of Motivation, Ability, Organizational Culture, Work Environment on Teachers Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Motivation (X_1) • Ability (X_2) • Organizational Culture (X_3) • Work Environment (X_4) • Performance (Y)
			Tools for processing data is by using PLS and using Smart PLS version 3.0 software. Based on the results of data analysis, it was concluded that motivation did not have a significant effect on teachers performance. Ability has a significant effect on teachers performance. Organizational culture has a significant effect on teachers performance. Increasing organizational learning variables increases variable teachers Performance. Work Environment has no significant effect on teachers Performance. The results of this study indicate that the work environment has a significant positive effect on employee performance and work stress has a significant negative effect on employee performance.
10.	Peneliti: (Menuh et al., 2022)	<i>Analysis of The Work Environment and Work Stress Its Implications on Employee Performance</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Work Environment (X_1) • Work Stress (X_2) • Employee Performance (Y)
			Classic assumption test, multiple linear regression analysis and hypothesis testing. The results of this study indicate that the work environment has a significant positive effect on employee performance and work stress has a significant negative effect on employee performance.

B. Teori dan Kajian Pustaka

1. Budaya Kerja

Budaya kerja yang berada di suatu perusahaan atau organisasi merupakan ciri khas diantara perusahaan dengan perusahaan lainnya.

Dalam organisasi dengan budaya kerja yang kuat, akan membuat pegawainya lebih mengarah untuk mengikuti arahan yang telah diberikan. Sedangkan, budaya kerja yang lemah akan menyebabkan pegawai kehilangan arah yang jelas, akibatnya pegawai akan berjalan tanpa arah yang sama dan akan mengakibatkan tujuan organisasinya menjadi tidak tercapai.

Menurut (Bukit *et al.*, 2017) budaya kerja merupakan suatu bentuk asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan oleh suatu unit kerja melalui adaptasi eksternal maupun internal dalam suatu unit kerja.

Menurut Suwondo (dalam Hafulyon *et al.*, 2021) budaya kerja merupakan ilmu yang perlu dipelajari, dalam perkembangan suatu perusahaan atau organisasi, untuk mencapai efektivitas dan efisiensi, untuk menciptakan orang-orang yang berdisiplin tinggi, menghargai waktu, pekerja keras, teliti, berorientasi pada kesuksesan, hemat dan sederhana, berorientasi pada integritas dan hal-hal positif lainnya.

Menurut (Rahayu & Hidayat, 2021) budaya kerja adalah suatu konsep yang didasarkan pada kebiasaan atau pola perilaku keseluruhan dari setiap individu atau kelompok yang dibudidayakan dan dikembangkan dalam perusahaan atau organisasi untuk menjaga efisiensi dalam bekerja.

Maka dari itu penjelasan diatas menjelaskan bahwa budaya kerja adalah pola kebiasaan dari perilaku pegawai antara pegawai lainnya maupun dengan pimpinan yang berupa adaptasi dari lingkungan sekitar serta dapat dibudidayakan dan dikembangkan untuk mencapai efektivitas dan efisiensi tujuan perusahaan.

a. Dimensi Budaya Kerja

Menurut Kosasih (dalam Aspa *et al.*, 2022) terdapat beberapa karakteristik yang jika dipadupadankan menjadi budaya kerja yaitu :

- 1) Inisiatif individu, yaitu seberapa besar organisasi memungkinkan setiap pegawai untuk bebas memberikan pandangan atau ide, di dalam pelaksanaan fungsi dan tugasnya.
- 2) Penyuluhan, yaitu sejauh mana kepemimpinan organisasi dapat mengartikulasikan tujuan dan harapan, sehingga pegawai dapat memahami dan seluruh pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.
- 3) Integrasi, yaitu dimana suatu perusahaan ataupun organisasi dapat memotivasi setiap unit dari organisasinya untuk dapat bekerja dalam koordinasi.

b. Manfaat Budaya Kerja

Menurut (Bukit *et al.*, 2017) manfaat melaksanakan budaya kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Dapat menjamin akan kualitas pekerjaan yang lebih baik.
- 2) Jaringan komunikasi yang lebih terbuka
- 3) Adanya transparansi antara rekan kerja
- 4) Adanya kebersamaan antara rekan kerja
- 5) Adanya sikap kegotongroyongan antara rekan kerja
- 6) Adanya sikap kekeluargaan antara rekan kerja
- 7) Dapat menemukan kesalahan dan dapat dengan cepat diperbaiki
- 8) Dapat beradaptasi dengan cepat terhadap perkembangan yang ada (seperti halnya teknologi, sosial, ekonomi dan lain sebagainya).

c. Indikator-indikator Budaya Kerja

Menurut suwanto (dalam Hafulyon *et al.*, 2021) terdapat beberapa indikator budaya kerja yaitu sebagai berikut :

- 1) Disiplin

Merupakan sikap selalu mematuhi peraturan dan menghindari larangan baik di dalam ataupun yang berada di luar

perusahaan. Sikap disiplin adalah kepatuhan pada prosedur, hukum, waktu bekerja, komunikasi antar rekan kerja, dan lainnya.

2) Keterbukaan

Merupakan kecermatan dalam memberikan informasi faktual kepada rekan kerja serta menerima kembali fakta informasi dan rekan kerja tersebut terkait dengan kepentingan organisasi.

3) Saling Menghargai

Merupakan sikap yang menghormati seseorang dan mencerminkan tugas dan tanggung jawab orang lain dan pegawai lainnya.

4) Kerja Sama

Merupakan kemampuan yang dapat berkontribusi terhadap rekan kerja serta menerima kontribusi dari rekan kerja tersebut dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi.

2. Lingkungan Kerja

Dalam dunia kerja terdapat banyak aspek yang mendukung operasional suatu perusahaan, misalnya pegawai, peralatan operasional, lingkungan kerja dan lain sebagainya. Hal ini perlu diperhitungkan untuk dapat mewujudkan tujuan di dalam suatu organisasi.

Menurut (Farida & Hartono, 2015) lingkungan kerja merupakan segala hal yang ada di sekitar para pegawai dan hal tersebut dapat mempengaruhi pegawai dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

Menurut (Ismail Hajiali *et al.*, 2021) lingkungan kerja merupakan segala bentuk alat pekerjaan dan bahan yang digunakan oleh pegawai serta lingkungan di sekitar pekerjaan seorang pegawai dan metode kerja juga pengaturan kerja secara individual maupun kelompok.

Menurut Sedarmayanti (Gustiawan, 2021) lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang ada di lingkungan

serta lingkungan di sekitar pekerjaan seorang pegawai dan metode kerja juga pengaturan kerja secara individual maupun kelompok.

Penjelasan diatas menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu seperti alat perkakas ataupun bahan di sekitar pegawai dan digunakan pegawai dalam pekerjaan sehari-hari, yang dapat mempengaruhi kinerjanya. Lingkungan kerja memiliki pengaruh besar pada kondisi pegawai di organisasi. Berfokus pada lingkungan kerja bertujuan untuk dapat meningkatkan semangat kerja. ketika semangat pegawai dalam bekerja dapat meningkat, maka dari itu produktivitas pegawai akan mengalami peningkatan. Jika hal tersebut berjalan dengan baik, maka organisasi dapat mencapai tujuan perusahaan dengan baik dan lancar.

a. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Farida & Hartono, 2015) terdapat faktor-faktor yang memiliki pengaruh besar terhadap lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pewarnaan

Pewarnaan pada tempat kerja dapat meningkatkan semangat kerja dengan memilih warna dingin atau lembut. Misalnya, abu-abu, hijau muda dan lainnya. Warna putih lebih umum digunakan karena bersifat netral dan biaya yang murah. Selain itu warna putih juga memiliki efek yang dapat membuat ruang kecil terlihat lebih luas dan bersih, serta berguna untuk pekerjaan yang membutuhkan ketelitian lebih.

2) Kebersihan lingkungan

Bagi orang awam, lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan perasaan segar dan tenang. Perasaan tersebut akan membuat seseorang dapat bekerja lebih keras dan lebih bersemangat. Saat bekerja di tempat yang berdebu dan memiliki bau yang tidak sedap, serta untuk pekerjaan yang membutuhkan

konsentrasi. Maka seseorang akan merasa tidak nyaman dengan tempat kerjanya.

3) Penerangan yang cukup

Pegawai seringkali membutuhkan penerangan yang baik dalam menjalankan tugasnya, seperti tugas yang membutuhkan ketelitian lebih. Untuk mengurangi biaya, maka untuk menerangi ruangan dengan sinar matahari menggunakan kaca pada jendela, langit-langit dan dinding untuk mengarahkan pencahayaan dengan cahaya matahari yang cukup tanpa menyebabkan silau maupun suasana pengap.

Jika sebuah ruangan membutuhkan cahaya, perhatikan biaya dan efek cahaya pada orang yang bekerja di sana. Salah satu solusinya yaitu dengan menggunakan lampu neon yang dapat menghasilkan pencahayaan terang dan penghematan energi.

4) Pertukaran udara yang baik

Kesejukan udara pada pegawai dihasilkan dari pertukaran udara yang memadai. Di sisi lain, pertukaran udara yang buruk membuat pegawai merasa pengap dan mudah kelelahan. Ventilasi yang lebar akan menciptakan pertukaran udara yang baik dan bermanfaat bagi tubuh. Namun, ventilasi yang terlalu banyak dapat menyebabkan angin kencang dan dapat membuat kesehatan pegawai menjadi kurang baik.

Beberapa hal yang dapat mempengaruhi pertukaran udara yaitu ventilasi dan struktur bangunan. Untuk struktur bangunan yaitu seperti bangunan yang memiliki langit-langit tinggi, maka hal tersebut dapat menyebabkan lebih banyak pertukaran udara dibandingkan bangunan yang memiliki langit-langit yang rendah. Ada juga dikarenakan besarnya ruangan dalam kaitannya dengan jumlah pegawai yang bekerja dapat mempengaruhi pertukaran udara di dalam ruangan. Maka dari itu, kipas angin dan pendingin

ruangan (AC) dapat digunakan oleh perusahaan yang merasa ventilasinya masih kurang memadai.

5) Musik

Musik berpengaruh pada kejiwaan seseorang. mengenai musik, tidak hanya mempertimbangkan kesenangan, tetapi dilihat juga dampaknya terhadap pekerjaan. Ini karena ada musik yang cocok untuk pegawai, tetapi efeknya pada pekerjaan justru berdampak buruk.

6) Jaminan terhadap keamanan

Rasa aman dapat menumbuhkan rasa damai yang dapat memotivasi pegawai. Dari hal ini, menyangkut perlindungan barang milik pegawai. Seperti halnya kendaraan yang terparkir di tempat kerja. Jika lokasi kendaraan tidak aman, seperti adanya tindakan pencurian akan menimbulkan kecemasan saat melakukan pekerjaan. Kondisi ini dapat mengakibatkan menurunnya semangat kerja, konsentrasi dan lainnya. Hasilnya adalah berkurangnya produktivitas kerja dan meningkatnya kerugian. Maka dari itu, keamanan yang tinggi dari pencurian dan kerusakan diperlukan dan sangat perlu diperhatikan.

Adapun keamanan keselamatan kerja. Dimana semua perusahaan harus menyediakan peralatan keselamatan kerja, melatih pegawai dalam penggunaannya, dan mewajibkan kepada seluruh pegawai untuk menggunakannya.

7) Kebisingan

Kebisingan merupakan hal yang tidak menyenangkan bagi seseorang. Dengan adanya kebisingan ini, dapat mengurangi konsentrasi pegawai di tempat kerja. Hal tersebut dapat menimbulkan kerugian dari pekerjaan yang dikerjakan.

Maka dari itu, perusahaan hendaknya bisa menghilangkan kebisingan yang ada. Untuk mengurangi kebisingan dapat

dilakukan dengan menggunakan peredam suara atau hal lain yang dapat mengurangi kebisingan.

b. Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Widyaningrum, 2019) ada beberapa jenis lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan kondisi lingkungan yang ada di sekitar tempat kerja dimana hal tersebut secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi pegawai. Dalam lingkungan kerja fisik memiliki dua kategori yaitu sebagai berikut :

- a) Lingkungan yang langsung berkaitan dengan para pegawai misalnya komputer, mesin cetak, kursi dan lainnya.
- b) Adapun lingkungan umum dimana bisa mempengaruhi kondisi manusia, seperti temperatur, ventilasi, penerangan, dan lainnya.

Upaya yang dapat meminimalkan dampak lingkungan fisik kepada pegawai yaitu dengan mempelajari seseorang, tentang fisik atau perilakunya, dan kemudian menggunakannya untuk dasar dari pemikiran terkait lingkungan fisik yang telah sesuai.

2) Lingkungan Kerja Non-fisik

Lingkungan kerja non fisik merupakan kondisi yang timbul selama hubungan kerja, seperti hubungan dengan atasan, rekan kerja atau bawahan. Dengan menciptakan kondisi seperti suasana kekeluargaan. Dari atasan, rekan kerja, dan bawahan memerlukan hubungan yang baik karena saling membutuhkan. Hubungan kerja yang tercipta berdampak positif bagi emosi pegawai. Untuk menciptakan hubungan yang harmonis dan produktif, pimpinan dapat melakukan hal berikut :

- a) Luangkan waktu untuk mempelajari keadaan pikiran pegawai dan hubungan pegawai dengan tim kerja serta ciptakan suasana yang dapat mendorong kreativitas pegawai.
- b) Manajemen hubungan kerja dan kontrol emosi di lingkungan kerja sangat penting dikarenakan dapat berdampak pada kinerja pegawai. Itu karena manusia tidak bertindak seperti mesin. Dimana manusia memiliki perasaan untuk mendapatkan pengakuan dan tidak hanya bekerja untuk uang.

c. Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dalam Primawanti Enny, 2020) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1) Pencahayaan di tempat kerja

Pencahayaan yang baik dapat bermanfaat bagi pegawai guna mendapat keamanan serta kelancaran dalam bekerja. Oleh karena itu, perlu memperhatikan pencahayaan yang cukup namun tidak menyilaukan.

2) Sirkulasi udara

Udara kotor yaitu jika kurangnya oksigen yang ada di udara serta gas dan bau berbahaya bercampur. Udara segar berasal dari keberadaan pepohonan di sekitar tempat kerja.

3) Kebisingan di tempat kerja

Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka perlu menghindari kebisingan agar proses kerja dapat berlangsung secara efisien dan produktivitas kerja bisa mengalami peningkatan.

4) Pewarnaan di tempat kerja

Pewarnaan yang berada di ruang kerja membutuhkan pemikiran dan direncanakan yang matang. Tetapi kenyataannya pewarnaan tidak lepas dari dekorasi ruangan. Dikarenakan warna memiliki pengaruh yang besar terhadap perasaan.

5) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban merupakan air yang terkandung pada udara, umumnya ditulis dalam persentase. Kelembaban berkaitan dengan kondisi udara dan suhu, kecepatan udara dan radiasi panas pada udara yang ada dapat mengakibatkan kondisi tubuh seseorang saat menerima dan melepaskan suhu panas dari tubuhnya.

6) Fasilitas

Fasilitas merupakan penunjang bagi pegawai guna melakukan aktivitasnya di tempat kerja.

3. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan seberapa besar kontribusi pegawai terhadap organisasi yang meliputi kuantitas output, kualitas output, periode output, kehadiran di tempat kerja serta sikap komparatif (Adamy, 2016).

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam menerapkan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan oleh perusahaan (Masram & Mu'ah, 2017).

Maka dapat disimpulkan dari penjelasan diatas bahwa kinerja pegawai merupakan seberapa besar keluaran dari pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepada pegawai dari kualitas dan kuantitas yang dihasilkan.

a) Faktor-Faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut (Widyaningrum, 2019) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai sebagai berikut :

- 1) Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seorang pegawai untuk menyelesaikan suatu pekerjaannya. Semakin banyak keterampilan yang dimiliki oleh pegawai, maka akan semakin baik mereka untuk dapat melakukan pekerjaannya.

- 2) Pengetahuan merupakan pemahaman yang luas tentang pekerjaan. Dimana sebagian besar seseorang yang mempunyai wawasan tentang pekerjaannya dengan baik, hal tersebut akan memperoleh hasil pekerjaan secara maksimal, dan sebaliknya.
- 3) *Job design*, desain pekerjaan yang baik yaitu dapat memberikan kemudahan guna menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan lancar. Fungsi dari *job design* yaitu untuk mempermudah pekerjaan pegawai.
- 4) Kepribadian merupakan watak yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang mempunyai sifat atau karakter yang berbeda-beda.
- 5) Motivasi kerja merupakan dorongan untuk seseorang dalam bekerja pada orang lain. Ketika pegawai mendapatkan motivasi kuat dari perusahaan serta diri mereka. Oleh karena itu, pegawai didorong untuk dapat menjalankan pekerjaan secara baik.
- 6) Kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam hal mengelola, mengatur serta mengarahkan bawahannya guna dapat memenuhi tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepadanya.
- 7) Gaya kepemimpinan, merupakan sikap pemimpin dalam memerintah atau menghadapi bawahan. Ketika mempraktikkan sikap kepemimpinan dapat dilakukan serta disesuaikan kondisi setiap organisasinya.
- 8) Budaya organisasi adalah suatu budaya atau norma yang berkaitan dengan suatu organisasi dan mengatur berbagai hal yang berlaku dan diterima secara umum serta dipatuhi.
- 9) Kepuasan kerja merupakan perasaan senang, bahagia maupun emosi yang dirasakan oleh seorang pegawai sebelum dan sesudah bekerja. Demikian juga, ketika pegawai gembira atau tidak suka atas pekerjaannya, hal tersebut dapat mempengaruhi pekerjaan yang dilakukannya. Oleh karena itu, kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

- 10) Lingkungan kerja merupakan keadaan di sekitar tempat bekerja. Seperti ruangan, denah, sarana dan prasarana serta hubungan kerja dengan rekan kerja.
- 11) Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk dapat tetap bekerja dan berusaha untuk mempertahankan perusahaan tempat pegawai bekerja. Kesetiaan tersebut dapat ditunjukkan dengan tetap bekerja keras meskipun perusahaan sedang dalam kondisi yang kurang menguntungkan.
- 12) Komitmen merupakan kepatuhan pegawai terhadap implementasi kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga mencakup ketaatan pegawai terhadap perjanjian yang dibuat.
- 13) Disiplin kerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pegawai untuk melakukan pekerjaannya dengan bersungguh-sungguh. Seperti datang kerja tepat waktu.

b) Indikator-indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai menurut Riduwan (dalam Saputra *et al.*, 2019) yaitu sebagai berikut :

- 1) Kualitas kerja
Kualitas kerja yaitu melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan mempunyai keterampilan yang baik dalam melakukan pekerjaan.
- 2) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja yaitu hasil dari kepuasan kerja dan mendapatkan pencapaian target pekerjaan yang diharapkan.
- 3) Konsistensi pegawai
Konsistensi pegawai yaitu tentang mempertahankan pencapaian yang telah diperoleh dan tetap pada pendirian tentang apa yang telah dicapai.
- 4) Sikap pegawai

Sikap pegawai yaitu dapat menopang perilaku yang baik di tempat kerja dan dapat menjadi contoh teladan bagi pegawai lainnya.

C. Hubungan Antara Variabel

Untuk menyelesaikan penelitian ini, kerangka penelitian sangat diperlukan guna dapat mengetahui hubungan antara variabel satu dengan variabel lainnya dari permasalahan yang diteliti. Kerangka konsep yang digunakan yaitu sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut (Hasing & Sulkarnain, 2019) Budaya kerja yang kuat akan menciptakan budaya perusahaan yang baik pula dan mencerminkan bahwa budaya tersebut memiliki akar yang kuat serta mampu dijiwai dan diaktualisasikan ke dalam aktivitas sehari-hari. Hasil penelitian yang dilakukan oleh (Hasing & Sulkarnain, 2019) tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

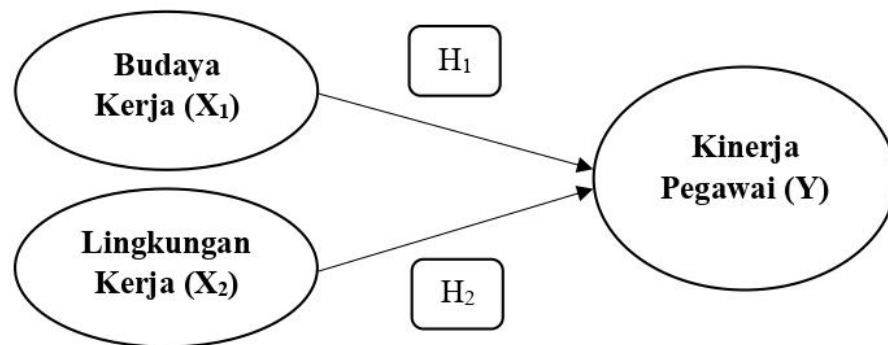
Menurut (Putra *et al.*, 2021) lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan sebaliknya, lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja pegawai. Hasil dari penelitian yang dilakukan oleh (Putra *et al.*, 2021) menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dari penjelasan tersebut diketahui bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh budaya kerja dan lingkungan kerja yang ada pada pegawai. Jika budaya kerja terjalin dengan baik dalam organisasi dan lingkungan kerja yang nyaman dan aman bagi pegawai terealisasi dengan baik pula, maka kinerja pegawai akan mendorong tujuan perusahaan atau organisasi ke arah yang seharusnya dicapai.

D. Kerangka Pikir

Maka dari itu kerangka pikir pada penelitian ini adalah pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. Dilihat pada gambar 2.1 berikut.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

E. Hipotesis

Menurut Sugiyono (dalam Suryani, 2019) hipotesis merupakan pendapat sementara dari hasil rumusan masalah yang keasliannya harus dibuktikan dengan data yang telah dikumpulkan. Berdasarkan kajian teori dan hasil yang ditentukan kalimat sebelumnya, maka hipotesis pada penelitian ini yaitu :

- H₁: Budaya Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.**
- H₂: Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.**
- H₃: Budaya Kerja berpengaruh lebih dominan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Kalimantan Timur di Samarinda.**