

BAB II

LANDASAN TEORI DAN PERUMUSAN HIPOTESIS

A. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini nantinya akan menjadi acuan atau perbandingan sebagai landasan penelitian yang akan dilaksanakan. Selain itu juga dapat menjadi referensi bagi penelitian selanjutnya. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan referensi pada penelitian saat ini :

Berdasarkan beberapa artikel yang telah peneliti rangkum diatas ada beberapa penggunaan variable yang peneliti gunakan memiliki kesamaan dari penelitian terdahulu. Akan tetapi dalam penggunaan alat analisis yang akan peneliti gunakan peneliti menggunakan alat analisis yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang sejenis. Selain itu objek yang peneliti gunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan perbedaan antar penelitian terdahulu.

Penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia & Fernos, 2023) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Padang menunjukkan bahwasannya, Lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Marlius & Sholihat, 2022) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat menunjukkan bahwasannya, Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Tambunan, 2022) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Transpacific Finance menunjukkan bahwasannya, Budaya organisasi

berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Fatimah & Hadi, 2021) yang berjudul Analisa dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja Karyawan PT. Lia Nina Niaga Nasional menunjukkan bahwasannya, Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati *et al.*, 2022) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas beutong kabupaten nagan Raya Aceh menunjukkan bahwasannya, Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Asike, 2022) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah. menunjukkan bahwasannya, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suhartini, 2021) yang berjudul Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin). menunjukkan bahwasannya, Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Wahyudin & Astuti, 2020) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada bank syariah artha sampang kebumen. menunjukkan bahwasannya, Kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Piantara *et al.*, 2021) yang berjudul Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Mitra Dinas Koperasi dan UKM. menunjukkan bahwasannya, Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh (Suryaningrum *et al.*, 2019) yang berjudul Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi. menunjukkan bahwasannya, Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
1	Penulis	Oktavia dan Fernos, 2023
	Judul Penelitian	Pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kota Padang
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Lingkungan kerja 2) Budaya Organisasi 3) Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya organisasi berdampak positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
2	Penulis	Marlius dan Sholihat, 2022
	Judul Penelitian	Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Provinsi Sumatera Barat
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Lingkungan kerja fisik 2) Lingkungan kerja non fisik 3) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa :

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Penulis	Tambunan, 2022
	Judul Penelitian	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada PT. Transpacific Finance
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Budaya Organisasi 2) Lingkungan kerja 3) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dan juga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
4	Penulis	Fatimah dan Hadi, 2021
	Judul Penelitian	Analisa dampak lingkungan kerja fisik dan non fisik pada kinerja Karyawan PT. Lia Nina Niaga Nasional
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Lingkungan kerja fisik 2) Lingkungan kerja non fisik 3) Kinerja Pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja fisik dan non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
5	Penulis	Presilawati <i>et al.</i> , 2022
	Judul Penelitian	Pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja non fisik dan kompensasi terhadap kinerja pegawai puskesmas beutong kabupaten nagan Raya Aceh
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan 2) Lingkungan kerja non fisik 3) Kompensasi 4) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Penulis	Ades Asike, 2022
	Judul Penelitian	Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah.
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Budaya organisasi 2) Lingkungan kerja 3) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	Penulis	Suhartini, 2021
	Judul Penelitian	Pengaruh work life balance dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai di PT. Polychem Indonesia Tbk. (Divisi Mesin)
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Work life balance 2) Lingkungan kerja non fisik 3) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Work life balance berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
8	Penulis	Wahyudin dan Astuti, 2020
	Judul Penelitian	Pengaruh kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik terhadap kinerja pegawai pada bank syariah artha sampang kebumen
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Kepemimpinan 2) Efikasi diri 3) Lingkungan kerja non fisik 4) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa:

No	Penelitian Terdahulu	Keterangan
		Kepemimpinan, efikasi diri dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai.
9	Penulis	Piantara <i>et al.</i> , 2021
	Judul Penelitian	Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Budaya organisasi 2) Motivasi 3) Lingkungan kerja 4) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Regresi Linear Berganda
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.
10	Penulis	Suryaningrum <i>et al.</i> , 2019
	Judul Penelitian	Pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dan komitmen organisasi sebagai variabel mediasi
	Variabel Penelitian	Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah : 1) Lingkungan kerja non fisik 2) Kompensasi 3) Kepuasan kerja 4) Komitmen organisasi 5) Kinerja pegawai
	Alat Analisis	Analisis Jalur
	Hasil Penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja non fisik, kompensasi, kepuasan kerja, komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Komitmen organisasi dapat memediasi pengaruh lingkungan kerja non fisik, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan beberapa jurnal penelitian terdahulu yang telah peneliti rangkum diatas ada beberapa penggunaan variable yang peneliti gunakan memiliki kesamaan dari penelitian terdahulu. Akan tetapi dalam penggunaan

alat analisis yang akan peneliti gunakan peneliti menggunakan alat analisis yang berbeda dengan penelitian terdahulu yang sejenis. Selain itu objek yang peneliti gunakan dalam penelitian ini juga menunjukkan perbedaan antar penelitian terdahulu. Besaran sampel yang digunakan pada jurnal penelitian terdahulu dan sampel pada penelitian ini pun berbeda.

B. Landasan Teori

Penelitian ini disampaikan beberapa sumber mengenai variabel terkait yang akan digunakan sebagai acuan. Berikut adalah beberapa landasan teori yang digunakan dalam penelitian ini.

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang). Menurut Moeheriono (2014) mengemukakan bahwa, kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Mangkunegara (2013) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Perusahaan dapat dikatakan berhasil apabila kinerja sumber daya manusia berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawai untuk

mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dicapai oleh pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang telah diberikan. Sedangkan menurut Sutrisno (2016) kinerja atau prestasi kerja merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh seseorang berdasarkan tingkah laku kerjanya dalam menjalankan aktivitas dalam bekerja.

Keberhasilan ataupun kegagalan dalam suatu organisasi dalam melaksanakan tugas sangat berhubungan dengan kinerja pegawai, pencapaian kinerja dalam organisasi merupakan faktor yang harus diperhatikan untuk mewujudkan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Robbin (2016) mendefinisikan kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Fahmi (2017) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.” Menurut Torang (2014) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dihasilkan oleh pegawai berdasarkan standar pekerjaan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja yang telah dihasilkan oleh pegawai akan berdampak pada keberlangsungan perusahaan yang dimana kinerja perusahaan ditentukan oleh kinerja yang dihasilkan pegawai baik secara individu maupun kelompok.

b. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

1) Faktor kemampuan (*ability*)

Secara psikologis kemampuan (*ability*) dan kemampuan *reality* (*knowledge* dan *skill*) artinya pegawai dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja diharapkan. Oleh karena itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya menggunakan pendekatan *knowledge sharing* sehingga meningkatkan kompetensi pegawai.

2) Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi

yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja.

c. Tujuan dan Manfaat Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2013), manfaat dari pengukuran kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai.
- 2) Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- 3) Mendorong pertanggung jawaban dari pegawai.
- 4) Meningkatkan motivasi kerja.
- 5) Meningkatkan etos kerja.
- 6) Sebagai pembeda antara pegawai yang satu dengan yang lainnya.
- 7) Memperkuat hubungan pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- 8) Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.
- 9) Membantu penempatan pegawai sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- 10) Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Adapun tujuan dan manfaat dari penerapan kinerja pegawai adalah:

- 1) Perbaikan prestasi, dalam bentuk kegiatan untuk meningkatkan prestasi pegawai.

- 2) Keputusan penempatan, membantu dalam promosi, perpindahan dan penurunan pangkat pada umumnya.
- 3) Sebagai perbaikan kinerja pegawai.
- 4) Sebagai latihan dan pengembangan pegawai.
- 5) Umpan balik sumber daya manusia. Prestasi yang baik atau buruk diseluruh perusahaan mengidentifikasi seberapa baik Sumber Daya Manusianya berfungsi.

d. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Mangkunegara (2013) menyebutkan indikator dari kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan seperti seberapa bagusnya pelayanan yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan pelayanan.

2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (2015) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi pegawai untuk memperhatikan kepentingan semua pegawai.

Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi norma-norma dan nilai-nilai sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pedoman bagi para anggota organisasi, agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksistensinya organisasi (Nurdin Ismail, 2012). Budaya Organisasi diartikan nilai atau norma perilaku yang dipahami dan diterima bersama oleh anggota organisasi sebagai aturan perilaku yang terdapat dalam organisasi (Chaerudin, 2019).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai “nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajibannya dan juga perilakunya didalam organisasi.” Nilai-nilai inilah yang akan

memberi jawaban apakah suatu tindakan benar atau salah dan apakah suatu perilaku dianjurkan atau tidak. Menurut Fahmi (2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”. Menurut Torang (2014) “Budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.”

Sementara itu menurut Effendy (2015) “Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.”

Menurut Zahriyah *et al.*, (2015) Budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin pegawainya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok pegawai mampu

menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Menurut Robbins (2015) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dibuat oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Berdasarkan beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sebuah norma dan nilai sebagai sistem yang digunakan oleh seluruh anggota organisasi yang dapat membedakan organisasi satu dengan yang lainnya.

b. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator yang mewakili variabel budaya organisasi dibatasi berdasarkan karakteristik utama seperti yang dikemukakan Robins (2016), yaitu:

1) Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Keberanian mengambil resiko adalah kemampuan untuk membuat keputusan dan melakukan tindakan meskipun ada risiko kegagalan atau kerugian. Hal ini penting karena banyak kesempatan untuk sukses dan pertumbuhan hanya dapat dicapai dengan mengambil risiko. Dengan mengambil risiko, seseorang dapat mempelajari hal-hal baru, memperluas

bisnis mereka, dan mencapai tujuan yang lebih besar. Keberanian mengambil risiko juga membantu membangun keyakinan diri dan memotivasi individu untuk mencapai tujuan mereka. Namun, perlu diingat bahwa mengambil risiko tidak selalu mengarah pada hasil yang positif. Oleh karena itu, penting untuk mempertimbangkan secara hati-hati potensi keuntungan dan kerugian dari setiap tindakan dan membuat keputusan berdasarkan analisis yang matang dari informasi yang tersedia.

2) Perhatian terhadap detail

Budaya organisasi juga memiliki karakteristik yang lebih fokus pada hasil daripada teknik dan proses untuk mencapai hasil tersebut, yang dimaksud perusahaan atau organisasi lebih berorientasi pada hasil atau pencapaian target karyawannya. Orientasi pada hasil adalah kemampuan mempertahankan komitmen pribadi yang tinggi untuk menyelesaikan tugas, bisa diandalkan, bertanggung jawab, dan mampu mengidentifikasi risiko secara sistematis. Sehingga, perlu memahami hubungan antara perencanaan dan hasil untuk mencapai keberhasilan organisasi.

3) Berorientasi kepada manusia

Karakteristik budaya organisasi lainnya adalah organisasi yang memberikan fokus terbesarnya pada anggota atau karyawan. Karena, anggota organisasi atau karyawan perusahaan adalah aset

terbesarnya. Orientasi adalah suatu proses atau upaya seseorang atau kelompok dalam memahami keadaan di sekitarnya. Dalam kontak budaya organisasi, suatu organisasi bisa berorientasi pada anggotanya yang turut bergabung. Maka, manajemen biasanya mempertimbangkan efek dari hasil setiap keputusannya pada orang-orang yang bekerja dalam organisasi atau perusahaannya. Tapi, beberapa organisasi bisa mengesampingkan karakteristik budaya organisasi ini.

4) Berorientasi kepada hasil

Orientasi terhadap tim juga salah satu karakteristik budaya organisasi. Artinya, pemimpin memprioritaskan kegiatan kerja dalam organisasi berdasarkan tim tersebut, bukan pada individu. Orientasi tim bisa diartikan sebagai kegiatan kerja yang diorganisasikan sekitar anggota organisasi, tidak hanya pada individu untuk mendukung kerjasama. Pemimpin organisasi bisa memberikan dukungan berupa komunikasi yang jelas, sikap ramah, motivasi dan bimbingan kepada semua anggota organisasi.

5) Berorientasi tim

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasikan pada tim tidak hanya pada individu-individu. Ketika seorang pegawai dalam mencapai sebuah visi dalam bekerja secara bekerjasama dalam satu tim bukan dengan secara individu agar dapat

permudah dalam menyelesaikan pekerjaan yang sudah lama maupun yang baru

6) Agresifitas

Karakteristik budaya organisasi juga termasuk agresivitas, yakni perilaku menyerang orang lain atau memusuhi orang lain dengan bentuk pernyataan tegas, pemaksaan diri dan dominasi kekuasaan. Dalam budaya organisasi, agresivitas adalah suatu kondisi di mana setiap anggotanya cenderung lebih kompetitif dan agresif. Karakteristik budaya organisasi ini juga bisa diartikan sebagai adanya toleransi konflik. Budaya organisasi yang kuat akan mampu menyelesaikan permasalahan atau konflik internal dengan baik. Sebab, organisasi tersebut memiliki toleransi terhadap konflik yang sangat tinggi.

3. Lingkungan Kerja Non Fisik

a. Pengertian Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2017), “Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan”. Sementara itu, Menurut Sunyoto (2012), hubungan rekan kerja dalam lingkungan kerja non fisik dibagi menjadi dua, yaitu hubungan individu dan hubungan kelompok. Hubungan kelompok adalah sebuah kelompok yang terdiri dari dua orang atau lebih yang memiliki kesamaan dalam hal jenis kelamin,

minat, kemauan, dan kemampuan yang sama. Jika hubungan diantara rekan kerja baik individu maupun kelompok kurang harmonis, maka akan mengakibatkan terganggunya kondisi lingkungan kerja. Lingkungan kerja semacam ini tidak dapat ditangkap secara langsung dengan pancaindera manusia, namun dapat dirasakan keberadaannya.

Menurut Noorainy (2017) Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri.

Menurut Sanjaya (2020) Lingkungan Kerja Non Fisik juga disebut lingkungan kerja mental. Dengan kata lain, keadaan non fisik disekitarnya tidak bisa secara langsung dirasakan oleh perasaan manusia. Dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan kerja yang hanya dapat dirasakan oleh perasaan. Berdasarkan pendapat dan uraian tersebut, maka dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap dengan panca indera manusia. Akan tetapi, lingkungan kerja non fisik ini dapat dirasakan oleh para pekerja melalui hubungan-hubungan sesama pekerja maupun dengan atasan.

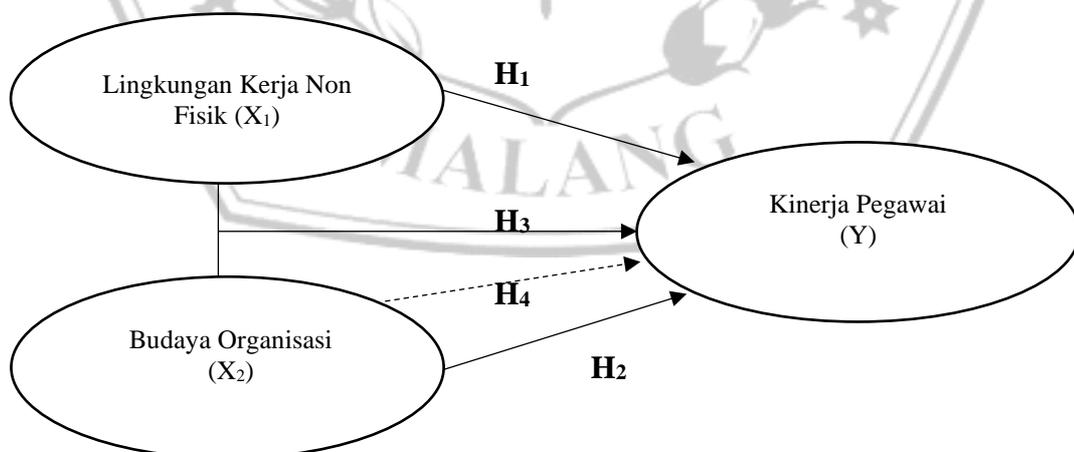
b. Indikator Lingkungan Kerja Non fisik

Menurut Siagian (2014) Indikator lingkungan kerja non fisik dapat di tinjau melalui 3 indikator yaitu :

- 1) Hubungan rekan kerja setingkat Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling instrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan.
- 2) Hubungan atasan dengan pegawai Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing- masing.
- 3) Kerjasama antar pegawai Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efesien.

C. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan sebuah gambaran tentang pola interaksi antar variable. Selain itu kerangka pikir digunakan untuk mempermudah peneliti dalam mengukur pengaruh dan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini Lingkungan Kerja Non fisik (X_1) dan Budaya Organisasi (X_2) sebagai variable bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variable terikat. Hubungan antar masing masing variabel dalam kerangka pikir ini didukung dengan beberapa penelitian terdahulu, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Marlius dan Sholihat (2022) yang membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Penelitian lain yang dilakukan oleh Fatimah dan Hadi, (2021) juga membuktikan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian yang dilakukan oleh Tambunan, (2022) dijelaskan bahwa budaya organisasi dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Maka dari itu penelitian ini memiliki kerangka berpikir sebagai berikut yang ditunjukkan pada Gambar 2.1.



Gambar 2.1
Kerangka Pikir Penelitian

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta fakta empiris (Sugiyono, 2019). Berdasarkan perumusan masalah yang telah dijelaskan, maka dikemukakan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagaimana berikut:

1. Hubungan Lingkungan Kerja Non fisik Dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Marlius dan Sholihat, 2022), (Fatimah dan Hadi, 2021) dan (Presilawati *et al.*, 2022) yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

H₁: Lingkungan Kerja Non Fisik berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2. Hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Oktavia dan Fernos, 2023), (Tambunan, 2022) dan (Asike, 2022) yang menyatakan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

H₂: budaya organisasi berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Hubungan simultan lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi dengan kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Asike, 2022), (Piantara et al., 2021) dan (Tambunan, 2022) yang menyatakan bahwasannya lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

H3: lingkungan kerja non fisik dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai.

4. Variabel bebas yang memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Presilawati et al., 2022) dan (Suhartini, 2021) yang menyatakan bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

H4: budaya organisasi memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai.

