

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Setiap institusi, termasuk PT. PLN (Persero) ULP Helvetia tentunya tidak lepas dari peran penting manajemen sumber daya manusia di dalamnya. Manajemen sumber daya manusia sendiri merupakan bagian integral dari ilmu manajemen. Ada banyak cara untuk mendefinisikan manajemen, sehingga dari waktu ke waktu definisi manajemen ini telah dibahas oleh para pemikir dan sarjana yang menekankan definisi dari berbagai aspek.

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan suatu hal yang sangat penting dan harus dimiliki dalam lesah mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan elemen sumber daya yang lain seperti modal, teknologi, karena manusia itu sendiri yang mengendalikan yang lain. Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. SDM juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, SDM berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai

penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi itu (Syafarina, 2019).

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki berbagai macam aktivitas, yaitu aktivitas yang dilakukan untuk menyediakan dan memelihara lingkungan kerja yang sesuai dalam suatu organisasi. Organisasi kecil mungkin tidak memiliki departemen sumber daya manusia. Kegiatan manajemen sumber daya manusia sering disebut sebagai fungsi manajemen sumber daya manusia.

Menurut Kemal, et al., (2019) dalam Darul Q, et al., (2021:355) manajemen sumber daya manusia merupakan faktor yang menentukan kinerja organisasi. Melalui kegiatan konsistensi pemanfaatan, pengembangan dan pengintegrasiaan sumber daya manusia dalam integritas arah atau tujuan organisasi akan menjadi penting untuk meningkatkan kemampuan organisasi dalam mencapai tujuan.

Menurut Dessler (2017) dalam Opatha (2021:25) manajemen sumber daya manusia adalah proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan, dan memperhatikan hubungan kerja, kesehatan dan keselamatan, dan perhatian terhadap keadilan.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi antara lain (Hasibuan, 2012:21-22 dalam Fabiani dan Sisca, 2018:4) yaitu:

1. Fungsi manajerial, dibagi menjadi empat yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian :
 - a. Perencanaan (*planning*), meliputi penentuan program pengelolaan sumber daya manusia yang akan membantu pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan seperti menentukan tujuan dan standar serta menetapkan sistem dan prosedur.
 - b. Pengorganisasian (*organizing*), meliputi kegiatan dalam mengorganisir semua SDM dengan memberikan tugas khusus kepada setiap SDM seperti menetapkan analisis pekerjaan dan analisis jabatan, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi.
 - c. Pengarahan (*actuating*), mengupayakan agar karyawan bekerja secara efektif dan dapat menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya.
 - d. Pengendalian (*controlling*), merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Selain itu menetapkan standar pencapaian hasil kerja, melakukan pengamatan atas pelaksanaan jalannya operasional kerja dengan rencana yang ditetapkan serta mengoreksinya apabila ada yang sesuai rencana.

2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan tenaga kerja (*procurement*), melakukan aktivitas perencanaan SDM, perekrutan, seleksi, penempatan dan orientasi karyawan. Fungsi ini dilakukan untuk mengetahui jenis, komposisi dan jumlah SDM agar sesuai dengan sasaran atau tujuan perusahaan.
- b. Pengembangan (*development*), merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi (*compensation*), merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung, dapat berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- d. Pengintegrasian (*integration*), merupakan kegiatan untuk mempersatukan dan menyelaraskan kepentingan karyawan dan perusahaan dengan kebutuhan karyawan, agar terciptanya kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan (*maintenance*), adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan serta sikap kerja dan kemampuan karyawan. Fungsi ini dilakukan untuk upaya mempertahankan karyawan agar mereka tetap bekerja di perusahaan.
- f. Kedisiplinan, merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

Kedua fungsi ini dalam manajemen sumber daya manusia memiliki hubungan yang sangat erat satu sama lainnya. Secara garis besar, fungsi

manajerial lebih fokus terhadap perencanaan dan pengaturan sumber daya manusia, sedangkan fungsi operasional lebih fokus pada pelaksanaan dari kegiatan manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Sementara menurut Cushtey (1996) dalam Amar et al., (2021:24) tujuan manajemen sumber daya manusia adalah memberi pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan sumber daya manusia untuk memastikan bahwa perusahaan memiliki pekerja atau karyawan yang memiliki kinerja tinggi, selalu siap mengatasi perubahan, serta memenuhi kewajiban sebagai pekerja secara legal.

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Lijan Poltak (2018:14-16) menjelaskan bahwa ada dua tujuan manajemen sumber daya manusia dilihat dari sasaran dan aktivitasnya, yaitu dijelaskan sebagai berikut:

1. Sasaran manajemen sumber daya manusia. Tujuan yang dilihat dari sasaran SDM harus memenuhi berbagai tantangan dari organisasi, masyarakat dan orang-orang yang dipengaruhi. Terdapat empat sasaran umum bagi manajemen SDM yaitu:
2. Sasaran organisasi, tujuan ini adalah untuk mengenali manajemen personel, untuk berkontribusi pada efektivitas organisasi.
3. Sasaran fungsional, tujuan ini adalah untuk mempertahankan kontribusi manajemen personalia untuk memenuhi kebutuhan organisasi. Misalnya rekrutmen, penempatan, dan evaluasi.
4. Sasaran sosial, tujuan ini adalah untuk selalu merespon secara etis dan sosial terhadap berbagai kebutuhan dan tuntutan masyarakat, meminimalkan dampak negatif bagi organisasi.

5. Sasaran individu karyawan, tujuan ini harus membantu karyawan mencapai tujuan individu mereka.

Kegiatan manajemen sumber daya manusia. Sasaran yang dipertimbangkan dalam aktivitas SDM adalah tindakan yang diambil untuk memastikan dan mempertahankan kinerja kerja yang baik dalam organisasi.

Secara garis besar dari beberapa tujuan yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti memahami bahwa tujuan dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi secara efisien dan efektif. Hal ini dapat meningkatkan kompetensi dan memberikan peluang baru bagi organisasi. Melalui pengelolaan sumber daya manusia, berbagai kebijakan yang disesuaikan dengan tujuan, kegiatan, dan tujuan organisasi dapat dijadikan sebagai sarana peningkatan kinerja pegawai.

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Poltak & Sinambela, 2019:43) kinerja adalah “seperangkat hasil yang dicapai secara kuantitas dari pencapaian tugas – tugas yang dibebankan kepada seseorang atau sekelompok orang, merujuk pada standar dan kriteria pencapaian serta pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan” (Nucifera, 2022).

Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan. Putri (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil-hasil fungsi pekerjaan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi pada periode waktu tertentu yang merefleksikan seberapa baik seseorang atau kelompok tersebut memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam

usaha pencapaian tujuan organisasi. Lilyana, De Yusa, dan Yatami (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai dengan menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam jangka waktu tertentu (Lilyana et al., 2021).

2.1.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Putri (2020) menyatakan bahwa menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah, sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skil yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.
2. Pengetahuan merupakan seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan.
6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.
10. Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dn membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. 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.
14. Kompensasi berkaitan dengan harapan dan kenyataan terhadap sistem kompensasi.

2.1.2.3 Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Setiap perusahaan yang melakukan suatu kegiatan tertentu mempunyai tujuan. Perusahaan melakukan kegiatan penilaian kinerja dengan tujuan utamanya untuk mengukur kinerja para karyawan dan mengetahui kelebihan dari para karyawan tersebut (Ainnisya Rima Nur & Susilowati Isnurini Hidayat, 2018).

Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Manajer melakukan penilaian obyektif terhadap kinerja karyawan di masa lalu, yang digunakan untuk membuat keputusan personel di masa mendatang.
2. Manajer membutuhkan alat untuk membantu karyawannya meningkatkan kinerja, merencanakan kerja, mengembangkan kemampuan dan keterampilan

untuk kemajuan karir, dan memperkuat kualitas hubungan antara pemimpin yang berkomitmen dan bawahannya (Nurjaya, 2021).

2.1.2.4 Pengukuran Kinerja

B.J. Camerling dan Mirsan (2018:68) mendefinisikan pengukuran kinerja merupakan proses di mana organisasi menetapkan parameter hasil untuk dicapai oleh program, investasi, dan akuisisi yang dilakukan. Proses pengukuran kinerja seringkali membutuhkan penggunaan bukti statistik untuk menentukan tingkat kemajuan suatu organisasi dalam meraih tujuannya.

Pengukuran kinerja merupakan hasil penilaian yang sistematis dan didasarkan pada sekelompok indikator kinerja berupa indikator masukan, keluaran, hasil, manfaat dan dampak. Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan untuk mewujudkan visi dan misi perusahaan. (Achmad Amins, 2012 :97-98 dalam Edi Epron, 2022:11).

Dari beberapa pengertian dan konsep teoritis yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti memahami bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu rangkaian evaluasi yang dilakukan secara komprehensif untuk menilai kinerja dari seluruh kegiatan yang dilakukan dalam suatu perusahaan agar sejalan dengan tujuan perusahaan.

2.1.2.5 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

2. Kualitas hasil kerja Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin kerja Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran mempengaruhi sikap seseorang dalam meningkatkan pencapaian tujuan organisasi.
9. Kreativitas Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan (Kusdianto et al., 2022).

2.1.3 Beban Kerja

2.1.3.1 Pengertian Beban Kerja

Beban kerja adalah apa yang dirasakan di luar kemampuan pekerja untuk melakukan pekerjaannya. Kemampuan seseorang untuk melakukan tugas sesuai harapan (*expected performance*) berbeda dengan kemampuan yang ada saat ini (*actual performance*). Perbedaan di antara keduanya menunjukkan tingkat kerumitan tugas, yang mencerminkan beban kerja.

Menurut Suci R. Mar'ih (2017) menyatakan bahwa beban kerja adalah jumlah pekerjaan besar yang harus dilaksanakan seperti jam kerja yang cukup tinggi, tekanan kerja yang cukup besar, atau berupa besarnya tanggung jawab yang besar atas pekerjaan yang diampunya. Selanjutnya Paramitadewi (2017) mengemukakan bahwa beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus di selesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu.

Sunarso (2018) Beban kerja adalah sekumpulan atau sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan dalam jangka waktu tertentu. Sedangkan menurut Permendagri No.12/2008 menyatakan bahwa beban kerja adalah besaran pekerjaan yang harus dipikul oleh suatu jabatan/unit organisasi dan merupakan hasil kali antara volume kerja dan norma waktu. Jika kemampuan pekerja lebih tinggi daripada tuntutan pekerjaan, akan muncul perasaan bosan. Namun sebaliknya, jika kemampuan pekerja lebih rendah daripada tuntutan pekerjaan, maka akan muncul kelelahan yang lebih (Permendagri, n.d.). Beban kerja yang dibebankan kepada karyawan dapat dikategorikan kedalam tiga kondisi, yaitu beban kerja yang sesuai standar, beban kerja yang terlalu tinggi (over capacity) dan beban kerja yang terlalu rendah (under capacity). Adapun dimensi beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Beban Kerja Fisik
2. Beban Kerja Psikis
3. Aspek Pemanfaatan Waktu.

Menurut Siswanto (2017) menyatakan Beban kerja adalah sejumlah kegiatan yang harus diselesaikan oleh suatu unit organisasi atau pemegang jabatan secara sistematis dengan menggunakan teknis analisis jabatan, teknik

analisis beban kerja, atau teknik manajemen lainnya dalam jangka waktu tertentu untuk mendapatkan informasi tentang efisiensi dan efektivitas kerja suatu unit organisasi.

Beban kerja itu sendiri misalnya target yang telah ditetapkan perusahaan merupakan suatu beban kerja yang harus ditanggung oleh para medical representative. Beban kerja yang dirasa cukup berat dapat berpengaruh pada kondisi fisik dan psikis seseorang (Dhanian, 2012).

2.1.3.2 Dampak Beban Kerja

R. Irawati dan Dini. A (2017:52-53) menyatakan bahwa beban kerja dapat menimbulkan dampak negatif bagi karyawan, seperti berikut:

1. Kualitas kerja menurun Beban kerja yang terlalu berat dan tidak diimbangi dengan kemampuan tenaga kerja akan menimbulkan kelebihan beban kerja yang mengakibatkan menurunnya kualitas kerja akibat dari kelelahan fisik dan turunnya konsentrasi, pengawasan diri, akurasi kerja sehingga kerja tidak sesuai dengan standar.
2. Keluhan pelanggan timbul karena pelayanan yang diterima oleh pelanggan tidak sesuai dengan harapan. Jika beban kerja yang dikerjakan karyawan terlalu berat, maka pekerjaan yang dihasilkan tidak maksimal. Contohnya seperti menunggu terlalu lama dan layanan yang diberikan tidak memuaskan.
3. Kenaikan tingkat absensi Beban kerja yang terlalu banyak bisa juga mengakibatkan pegawai terlalu lelah atau sakit. Hal ini berakibat buruk bagi kelancaran kerja perusahaan, karena tingkat absensi terlalu tinggi, sehingga dapat mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan.

Robbins (2003:90) dalam Abdul Jalil (2019:121) menjelaskan bahwa dampak positif dan negatif beban kerja merupakan masalah persepsi dari

karyawan. Persepsi terhadap beban kerja berkaitan dengan faktor atribut peran dan pekerjaan. Hal ini dikarenakan persepsi terhadap beban kerja merupakan hal yang erat hubungannya dengan suatu pekerjaan, dimana individu memberikan penilaian mengenai sejumlah tuntutan tugas atau kegiatan yang membutuhkan aktivitas mental dan fisik yang harus diselesaikan dalam waktu tertentu, persepsi tersebut memiliki dampak positif atau negatif terhadap pekerjaannya.

2.1.3.3 Fungsi dan Tujuan Beban Kerja

Beban kerja merupakan aspek yang harus diperhatikan oleh setiap organisasi karena beban kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. SDM atau sumber daya manusia merupakan salah satu aset berharga dalam setiap organisasi. Mereka dibutuhkan dalam berbagai proses kerja. Para pekerja ini nantinya akan dipindahkan ke suatu posisi, unit kerja atau divisi sesuai kebutuhan. Organisasi harus dapat mendistribusikan beban kerja dengan baik di antara karyawannya sesuai dengan kemampuan karyawan tersebut. Tujuannya agar karyawan tidak menerima beban kerja berlebihan yang tidak dapat dipenuhi. Fungsi umum dari beban kerja adalah sebagai berikut :

1. Menentukan Sumber Daya Manusia (SDM) Dilakukannya analisa ini dalam organisasi, terutama yang berfokus pada karyawan sangatlah membantu dalam penentuan kebutuhan SDM. Ini juga bisa menjadi dasar, apakah organisasi harus menambah atau justru harus mengurangi pegawai yang ada dalam jabatan atau unit kerja. Keputusan tersebut tidak bisa dilakukan secara asal-asalan dan mengira-ngira saja.
2. Penyempurnaan Tugas Dengan analisa ini, perusahaan juga bisa dapat melakukan redesign pada tugas yang ada dalam organisasi. Sama halnya seperti SDM, bisa dijadikan analisa sebagai dasar untuk menentukan apakah

akan menambah atau justru mengurangi tugas karyawan dalam suatu jabatan, sehingga bisa mencapai rentan beban kerja yang standar.

3. Mengetahui Kebutuhan Pelatihan dan pengembangan karyawan dalam perusahaan juga sangatlah penting untuk dilakukan, terutama bila menyangkut dengan produktivitas atau kinerja yang akan memberikan dampak positif bagi karyawan. Dengan melakukan analisa beban kerja, perusahaan bisa tahu apa yang menjadi kekurangan para karyawannya, apakah dalam hal skill atau justru dalam hal lainnya. Sehingga perusahaan juga bisa memberikan pelatihan yang sesuai, tidak asal karena sudah dibantu oleh data yang ada.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa fungsi dan tujuan beban kerja menjadi tolak ukur dalam menentukan beban kerja seperti apa yang akan diberikan organisasi kepada karyawannya. Berapa banyak orang yang harus dapat menyelesaikan beban kerja yang diberikan. Selain itu, fungsi dan tujuan beban kerja sebagai tolak ukur organisasi untuk mempertimbangkan pengurangan atau penambahan jumlah tenaga kerja dalam suatu unit kerja untuk suatu beban kerja tertentu yang dapat diselesaikan bersama.

2.1.3.4 Indikator Beban Kerja

Menurut Putra dalam Rolos et al., (2018: 21) ada beberapa indikator beban kerja, diantaranya yaitu:

1. Target yang harus dicapai Pandangan mengenai hasil kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu. Pandangan mengenai besarnya target kerja yang diberikan untuk menyelesaikan pekerjaannya.
2. Kondisi pekerjaan Mencakup tentang bagaimana pandangan yang dimiliki oleh individu mengenai kondisi pekerjaannya.

3. Penggunaan waktu Kerja waktu yang digunakan dalam kegiatan-kegiatan yang berhubungan dengan produksi (waktu buku atau dasar, waktu lingkaran).
4. Standar pekerjaan Kesan yang dimiliki oleh individu mengenai pekerjaannya, salah satu contohnya yaitu perasaan yang timbul mengenai beban kerja yang harus diselesaikan dalam jangka waktu tertentu (Sasanti & Irbayuni, 2022).

2.1.4 Lingkungan Kerja

2.1.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja sebagai “seluruh prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri”. Padahal lingkungan kerja merupakan faktor penting dan dapat mempengaruhi kinerja karyawan, namun saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja di sekitar perusahaannya (Faida, 2019).

Sudaryo et al., 2021 Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi karyawan tersebut dalam melaksanakan pekerjaannya, baik yang bersifat fisik maupun psikis. Segala sesuatu yang berada disekitar karyawan ini dapat memberikan perasaan nyaman atau sebaliknya sehingga karyawan dapat lebih produktif, atau sebaliknya lingkungan kerja bahkan dapat menjadi penyebab terjadinya kecelakaan waktu karyawan tersebut melaksanakan pekerjaannya.

Afandi, 2018 definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor penting dalam menentukan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Jika lingkungan kerja baik bagi karyawan, otomatis kinerja karyawan akan meningkat.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut (Laksmi et al., 2016:172) yaitu “kebersihan, luas ruangan, suhu udara, ventilasi, penerangan, fasilitas kesehatan, penyediaan air minum, tempat pakaian, lantai, mesin, kotak P3K, perlindungan dari kebakaran, pemberitahuan kecelakaan.”

Berikut ini adalah beberapa faktor yang membentuk kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan untuk kinerja karyawan semakin bertambah termasuk (Afandi, 2018 di Risky Hermawan. dan Dedi Rianto, 2021:122):

1. Penerangan/cahaya di tempat kerja. Ada pencahayaan tetapi tidak menyilaukan pandangan karyawan saat ini kerja adalah tujuan perusahaan sehingga karyawan merasa nyaman dalam bekerja.
2. Sirkulasi udara di tempat kerja. Oksigen adalah gas yang dibutuhkan makhluk hidup kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama udara segar tersedia tanaman di sekitar tempat kerja. Untuk sirkulasi udara berputar dan membersihkan udara kotor.
3. Kebisingan di tempat kerja. Apakah suara yang tidak bisa diterima telinga karena dalam jangka panjang suara dapat mengganggu ketenangan di dalam kerja, kerusakan pendengaran dan penyebab miskomunikasi.
4. Musik di tempat kerja. Musik lembut menurut suasana, waktu dan tempat bisa membangunkan karyawan untuk bekerja.

5. Keselamatan kerja. Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman perlu diperhatikan adanya salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan satuan pengamanan (satpam).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap hasil kerja yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan harus mengusahakan lingkungan kerja sedemikian rupa agar memberikan pengaruh yang positif terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. terbentuknya lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Khairani Sofyan, 2013:19)

2.1.4.3 Kebijakan Pemimpin atau Organisasi dalam Menciptakan Lingkungan Kerja

Menurut Zainul dan Sri (2022:25) ketika Ketika seorang manajer senior naik, peran pemimpin mempengaruhi sejumlah kondisi di lingkungan kerja, terutama bawahan. Peran sentral manajemen mempengaruhi organisasi sebagai kebijakan organisasi. Kepemimpinan yang baik pasti akan menciptakan kondisi lingkungan kerja yang baik bagi karyawan agar merasa senang, nyaman dalam bekerja dan membuat karyawan meningkatkan kualitas kerja.

Di PT PLN (Persero) tentang lingkungan kerja, tertuang dalam peraturan direksi PT PLN (Persero) nomor 0051.P/DIR/2018 tentang organisasi dan tata kerja. Sehingga dalam menciptakan lingkungan kerja yang baik PT. PLN (Persero) ULP Helvetia mengikuti Peraturan Menteri Ketenagakerjaan tentang keselamatan dan kesehatan kerja di lingkungan kerja dan Peraturan Direksi PT PLN (Persero) dalam menjaga lingkungan kerja yang baik PT. PLN (Persero) ULP Helvetia melakukan pengecekan atau monitoring terhadap perbaikan dan

pemeliharaan fasilitas yang dilakukan setiap tiga bulan sekali, namun pengecekan tersebut masih dilakukan secara manual dan belum menggunakan sistem untuk melakukan monitoring tersebut.

2.1.4.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat lingkungan kerja menurut Afandi (2018) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktifitas kerja meningkat sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotifasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. kinerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.4.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) adalah sebagai berikut:

1. **Pencahayaan**

Penerangan yang cukup dan terpancar dengan baik akan meningkatkan efisiensi kerja karyawan, karena dapat bekerja lebih cepat, lebih sedikit melakukan kesalahan dan mata tidak cepat lelah.

2. **Warna**

Ini adalah salah satu faktor penting untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan, terutama warna akan mempengaruhi kondisi mental mereka. Dengan menggunakan warna yang tepat pada dinding ruangan dan peralatan lainnya, maka keceriaan dan ketenangan kerja para karyawan akan tetap terjaga.

3. **Udara**

Mengenai faktor udara ini, biasanya suhu udara dan jumlah uap air di udara.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kebisingan maka perlu diletakkan alat-alat yang memiliki suara keras, seperti telepon mesin tik, motor parkir, dan lain-lain.

Di ruangan khusus, agar tidak mengganggu pekerja lain dalam menjalankan tugasnya.

2.1.5 Budaya Organisasi

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah unit sosial yang tidak terlihat, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Tanpa disadari setiap orang dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku dalam organisasinya.

Budaya organisasi adalah sistem berbagai arti yang dilakukan oleh semua anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Menurut Robins dan Judge (dalam Sulaksono Hari, 2015: 2) budaya organisasi adalah sistem yang dianut oleh semua anggota organisasi yang membedakan organisasi satu dan organisasi lainnya. Budaya organisasi menjadi dasar orientasi bagi karyawan untuk memperhatikan kepentingan semua karyawan.

Menurut Edison et al., (2016:118) dalam Teguh Hendra (2018:73) budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya yang pertama adalah bahwa budaya berperan dalam menentukan batas-batas, yang menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya. Fungsi kedua adalah untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggota organisasi. Fungsi ketiga adalah bahwa budaya akan mendorong komitmen terhadap hal-hal yang lebih besar daripada kepentingan pribadi. Fungsi keempat adalah budaya berkontribusi pada stabilitas sistem sosial, yaitu budaya adalah ikatan sosial yang membantu mengikat organisasi bersama dengan menetapkan standar untuk apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan. Terakhir, ada mekanisme pengambilan keputusan dan kontrol yang memandu dan membentuk perilaku orang dan pekerja (Sulaksono, 2015).

Robbins dalam Deddy Mulyadi (2015:119) dikutip kembali oleh Dewi F. dan Budi S. (2018:162) menyebutkan beberapa fungsi budaya organisasi:

1. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri individual.
4. Budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

2.1.5.3 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi menurut Wibowo (2006:351) adalah sebagai berikut :

1. Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.

2. Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.
3. Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran corevalues dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan control.
4. Meningkatkan motivasi staf dengan member mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
5. Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Toyang (2016:15) terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan maka akan menjadi budaya internal yaitu:

1. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.
2. Pengarahan yaitu sejauh mana pimpinan suatu organisasi dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi.
3. Dukungan manajemen yaitu sejauh mana para pimpinan organisasi dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas

terhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.

4. kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi,
5. sistem imbalan yaitu sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi

2.1.5.5 Kebijakan Pemimpin atau Organisasi dalam Pembentukan Budaya Organisasi

Pemimpin memiliki sebuah pengaruh yang sangat besar dalam penanaman nilai yang telah dibangun dan diyakini, pemimpin harus mampu memberi contoh terhadap seluruh anggota organisasi agar mereka dapat melaksanakan tugas dengan benar dan bertanggungjawab (Arif, 2019:114).

PT PLN (Persero) mengatur perilaku setiap pegawainya melalui Nilai-Nilai PLN yang menjadi pedoman bagi semua PLNers, dalam pola pikir, sikap dan perilaku sehari-hari di bekerja untuk memberikan kontribusi kepada Perusahaan. PT PLN menerapkan nilai inti AKHLAK sebagai nilainya perusahaan melalui “Peraturan Direksi Nomor 0073.P/DIR/2020 Tentang Budaya Perusahaan” yaitu, jelas AKHLAK sebagai berikut:

1. Amanah, Setiap karyawan diwajibkan untuk memegang teguh kepercayaan yang diberikan.
2. Kompeten, Terus belajar dan berkembang dalam meningkatkan kemampuan.
3. Harmonis, Karyawan dituntut untuk saling peduli dan menghargai perbedaan.
4. Loyal, Berdedikasi dan mengutamakan kepentingan bangsa dan negara.
5. *Adaptive*, Selalu berinovasi dan antusias dalam bergerak atau berurusan dengan perubahan.

6. Kolaboratif, Membangun kerjasama yang sinergis sesama karyawan.

Selain core value tersebut, ada juga PT. PLN (Persero) ULP Helvetia, nilai PT. PLN (Persero) ULP Helvetia meliputi TRUTS , yaitu:

1. *Transformasional* : siap menghadapi perubahan dan siap berubah menjadi lebih baik.
2. *Responsible* : bertanggung jawab atas tindakan yang Selesai.
3. *United* : bersatu dalam setiap perbedaan, satu tujuan dan satu tindakan untuk mencapai tujuan perusahaan.
4. *Safely*: selalu menjaga kondisi dan perilaku aman sedang bekerja.
5. *Thoughtful* : dewasa dalam berpikir, bijaksana dalam Bertindak.

2.1.5.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sulaksono Hari (2015: 14) Indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan.
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru.
2. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan.
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan.
 - b. Mendukung prestasi karyawan.
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas.
 - b. Keakuratan hasil kerja.

2.2 Peneliti Terdahulu

Tabel 2. 1
Peneliti Terdahulu

No	Judul	Nama Jurnal	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai BNN Jakarta Timur Selama Pandemi Covid-19 (Rahayu & Rushadiyati, 2021)	Jurnal BIEMA : Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), Beban Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Lingkungan Kerja, Beban Kerja, dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan secara bersama-sama atau simultan terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara (Ilham et al., 2021)	Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi	Variabel Independen: Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, dan Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
3.	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di	Jurnal Magister Manajemen. Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah	Variabel Independen: Motivasi Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2), dan Budaya Organisasi (X3). Variabel	Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan. Motivasi kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan secara parsial

	Kota Banda Aceh (Fachreza et al., 2018)		Dependen: Kinerja Karyawan (Y).	maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Karyawan.
4.	Pengaruh Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Minahasa Selatan (Karauwan et al., 2015)	Jurnal EMBA: Jurnal Riset, Ekonomi, Manajemen Bisnis, dan Akuntansi	Variabel Indepen: Etos Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Beban Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	Etos Kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja secara simultan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Etos kerja, Budaya Organisasi, dan Beban Kerja secara parsial memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
5.	Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Nabawi, 2019)	Jurnal Ilmiah Magister Manajemen	Variabel Indepen: Lingkungan Kerja (X1), Kepuasan Kerja (X2), dan Beban Kerja (X3). Variabel Dependen: Kinerja Pegawai (Y).	Secara Parsial Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
6.	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara (Risal, 2022)	Jurnal Ekonomi dan Bisnis (EBISMEN)	Variabel Independen: Lingkungan Kerja (X1), dan Gaya Kepemimpinan (X2). Variabel Dependen : Kinerja Karyawan (Y).	lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
7.	Pengaruh Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja	Jurnal AKMAMI (Akuntansi, Manajemen,	Variabel Independen: Komunikasi (X1), Disiplin	Komunikasi (X1) berpengaruh negatif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y)

	Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Perum Perumnas Medan. (Parhusip, 2023)	Ekonomi).	(X2), dan Lingkungan Kerja (X3). Variabel Dependent : Prestasi Kerja (Y).	pada PT. Perum Perumnas maka H1 ditolak, Disiplin (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Perum Perumnas maka H2 diterima, Lingkungan Kerja (X3) tidak berpengaruh dan tidak signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja (Y) pada PT. Perum Perumnas maka H3 ditolak. Berdasarkan uji koefisien determinasi (Adjusted R square) diperoleh nilai sebesar 0,674, yang berarti 67,4% variabel Prestasi Kerja dapat dijelaskan oleh ketiga variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi, Disiplin, dan Lingkungan Kerja, sedangkan sisanya 32,6% variabel Prestasi Kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini
--	---	-----------	--	---

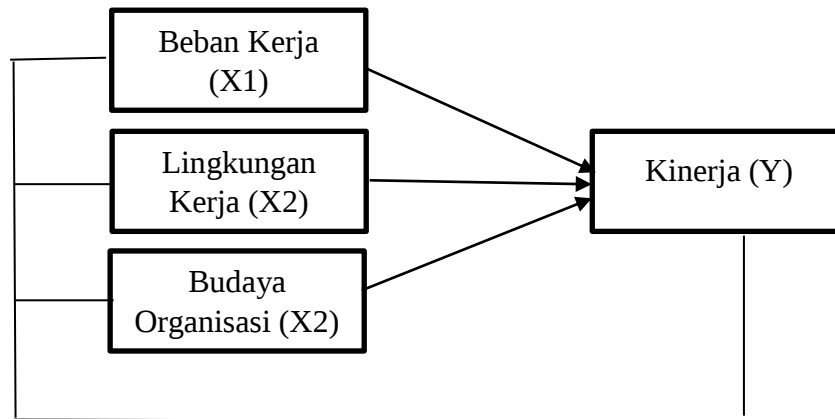
Sumber : data diolah oleh peneliti 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Menurut Notoatmodjo (2018), kerangka konsep adalah kerangka hubungan antara konsep-konsep yang akan diukur maupun diamati dalam suatu penelitian. Sebuah kerangka konsep haruslah dapat memperlihatkan hubungan antara variabel-variabel yang akan diteliti. Kerangka pemikiran dalam penelitian terdapat tiga variabel yang dianggap paling mempengaruhi kinerja, yaitu : beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Gambar 2. 1

Kerangka Konseptual



2.3.1 Pengaruh beban kerja terhadap kinerja

Beban kerja yang berat dapat mempengaruhi kinerja karyawan karena dapat menyebabkan efek berupa kelelahan baik fisik maupun mental serta reaksi-reaksi emosional yang dapat berupa sakit kepala, gangguan pencernaan dan mudah marah. Sedangkan pada beban kerja yang terlalu sedikit akan menimbulkan rasa bosan dan monoton.

Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang di tuntutan terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Rizky Dhelvia (2018) dalam jurnal UNIKOM JIMM (jurnal ilmiah magister manajemen Unikom) menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Masalah ini menunjukkan jika beban kerja yang diberikan meningkat kemudian Kinerja karyawan akan menurun karena karyawan merasa tertekan dengan beban kerja yang tinggi. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Dian Permatasari et al., (2019) dalam jurnal Magisma (jurnal ilmiah ekonomi dan bisnis) hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini

menunjukkan bahwa tinggi dan rendah beban kerja tidak mengakibatkan peningkatan atau penurunan kinerja karyawan.

2.3.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja

Semakin baik lingkungan kerja yang diciptakan oleh karyawan maka pengaruhnya terhadap kinerja karyawan juga akan meningkat. Akan tetapi, jika lingkungan kerja tidak baik, maka kinerja karyawan akan menurun.

Menurut (Sedarmayanti, 2017) 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 sebagai kelompok.

Kajian Dina Riskkha Ariani, Sri Langgen Ratnasari, Rona Tanjung (2020) dalam DIMENSI dan kajian Guruh Dwi Pratama (2019) dalam jurnal ilmiah (jurnal administrasi publik) atas hasil penelitian lingkungan kerjanya. berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan aman, dan ketika karyawan bekerja sama dalam merawat lingkungan atau area kerja, maka karyawan akan menjaga produktivitas dan meningkatkan produktivitasnya karena karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya.

2.3.3 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Menurut Edgar H. Schein dalam Wiwik Yuswani (2016). Budaya adalah seperangkat asumsi mendasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pelatihan untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang formal dan dilaksanakan dengan baik dan karena itu diajarkan atau dipindahkan ke anggota baru sesuai kebutuhan memahami, berpikir dan merasakan sikap terhadap masalah-masalahnya terjadi (Oktarini, 2022).

Hasil penelitian Sulistiawan, Riadi, & Maria (2017) yang menyatakan bahwa budaya organisasi terbukti berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung perkembangan kinerja karyawan serta memotivasi karyawan untuk mencapai tujuan bersama.

2.4 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2009) Hipotesis merupakan jawaban yang bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian, yang mana rumusan masalah penelitian sudah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis maka dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori. Maka hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat dirumuskan:

- H1 : Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H2 : Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H3 : Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.
- H4 : Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

.