

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teoritis

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

2.1.1.1 Defenisi Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (*goal*) bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat maksimal.

Menurut Dessler (2017) dalam Opatha (2021) 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. Lebih lanjut HRM memiliki aspek manajemen orang atau personel (Opatha, 2021).

Dari beberapa pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah serangkaian penerapan berbagai fungsi dan kegiatan, baik berupa pemanfaatan, pengembangan dan pengintegrasian sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.1.2 Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki beberapa fungsi antara lain (Hasibuan, 2012 dalam Fabiani dan Sisca, 2018) 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 (Fabiani Sofie & Sisca Eka Fitria, 2018).

2.1.1.3 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Rivai dan Sagala (2011) dalam Lijan Poltak (2018) 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:
 - Sasaran organisasi
 - Sasaran fungsional
 - Sasaran sosial
 - Sasaran individu karyawan (*Buku Ajar Manajemen Sumber Daya*, n.d.).
2. Aktivitas manajemen sumber daya manusia. Tujuan dilihat dari aktivitas SDM merupakan tindakan yang diambil untuk memberikan dan mempertahankan kinerja kerja yang memadai bagi organisasi.

Secara garis besar dari beberapa tujuan yang dikemukakan oleh para ahli, peneliti memahami bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia yaitu mengoptimalkan sumber daya manusia yang dimiliki oleh organisasi secara efektif dan efisien.

2.1.2 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), kinerja adalah “hasil kerja secara berkualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja atau prestasi kerja adalah “hasil kerja seseorang selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama” (Fahmi, 2017).

Menurut (Poltak & Sinambela, 2019) 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”.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja karyawan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja sangat mempengaruhi organisasi dalam mencapai tujuannya. Hasil kerja yang dimaksud adalah barang atau jasa yang diberikan karyawan pada perusahaan.

2.1.2.1 Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan faktor kunci dalam mengembangkan potensi karyawan secara efektif karena adanya kebijakan atau program lebih baik atas sumber daya manusia yang ada di dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi pertumbuhan suatu perusahaan maupun suatu organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Wibowo, 2013), penilaian kinerja adalah “proses dengan mana kinerja individual diukur dan dievaluasi”. Kemudian (Fahmi, 2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah “suatu penilaian yang dilakukan kepada pihak manajemen perusahaan baik para karyawan maupun manajer yang selama ini telah melakukan pekerjaannya”.

Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja karyawan sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap individu (karyawan) untuk proses tindak lanjut setelah mengetahui kekurangan dan kelebihan kinerja karyawan tersebut. Hal ini juga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja yang dilakukan oleh atasan dan bawahan sehingga tujuan instansi akan dapat tercapai.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja ada dua, yaitu:

1. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality. Artinya, karyawan terdiri dari kemampuan potensi di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan tampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

2. Faktor motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap seorang karyawan dalam menghadapi situasi kerja dan motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Simanjuntak, 2011) bahwa kinerja individu dipengaruhi oleh 3 faktor yaitu:

1. Dukungan manajemen Kinerja perusahaan dan kinerja setiap orang juga sangat tergantung pada kemampuan manajerial para manajemen atau pimpinan, baik dengan membangun sistem kerja dan hubungan

industrial yang aman dan harmonis, maupun dengan mengembangkan komunikasi pekerja.

2. Komunikasi individu Komunikasi adalah kemampuan dan keterampilan melakukan kerja. Komunikasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yang dapat dikelompokkan dalam dua golongan, yaitu kemampuan dan keterampilan kerja serta motivasi dan etos kerja.
3. Dukungan organisasi. Dukungan tersebut adalah dalam bentuk pengorganisasian, penyediaan sarana dan prasarana kerja, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja.

Sedangkan menurut (Kasmir, 2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan sesuatu pekerjaan.
2. Pengetahuan Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan.
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 seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya Kepemimpinan Merupakan sikap atau gaya seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-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 di sekitar lokasi tempat bekerja.
11. Loyalitas Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan 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.
14. Komunikasi Kerja Merupakan cara berkomunikasi dalam mengerjakan tugas-tugas pekerjaan baik komunikasi karyawan dengan karyawan maupun dengan atasan.

2.1.2.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Mangkunegara, 2017) bahwa terdapat beberapa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Keandalan kerja
4. Sikap kerja.

Sedangkan Indikator kinerja karyawan menurut (Bangun, 2012) dapat dijabarkan sebagai berikut:

1. Jumlah Pekerjaan

2. Kualitas Pekerjaan
3. Ketepatan Waktu
4. Kehadiran Setiap
5. Kemampuan Kerja Sama

Berbagai macam indikator di atas dapat disimpulkan bahwa indikator kinerja karyawan yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawan pada penelitian ini terdiri dari indikator kualitas (mutu), kuantitaas (jumlah), waktu (jangka waktu), kerja sama antar karyawan, penekanan biaya, dan pengawasan yang termuat dalam kisi-kisi angket yang telah disediakan untuk diajukan kepada karyawan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan lingkungan dimana para karyawan dapat melaksanakan tugasnya sehari-hari dengan keseluruhan sarana dan prasaranakerja yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas tersebut. Linkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC) penerangan yang memadai dan sebagainya (Return et al., 2023). Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Darmadi, 2020).

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya adalah kebersihan, music dan lain-lain. Karena hal

itu dapat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan, setiap perusahaan haruslah mengusahakan sedemikian rupa sehingga mempunyai pengaruh yang positif terhadap karyawan (Widyaningrum, 2019).

Dari beberapa pengertian dan konsep teori yang dikemukakan oleh para ahli tersebut, peneliti memperoleh pemahaman bahwa lingkungan kerja merupakan berbagai hal yang berada di luar dari diri karyawan. Lingkungan kerja dapat memberikan dorongan ataupun hambatan sehingga dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.3.2 Jenis-jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja terdiri dari dua jenis yaitu, lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja yang segala sesuatunya menyangkut segi fisik. Lingkungan kerja non fisik adalah lingkungan kerja yang tidak dapat ditangkap oleh panca indra manusia (Suwondo dan Sutanto, 2015 dalam Risky Hermawan. dan Dedi Rianto, 2021).

Teori tersebut sejalan dengan teori Sedarmayanti dalam Mellysa (2021) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni :

- a) Lingkungan tempat kerja/lingkungan kerja fisik (*physical working environment*) adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.
- b) Lingkungan kerja non fisik (*non physical working environment*) 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.

2.1.3.3 Faktor Pendukung yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini adalah beberapa faktor terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja yang diinginkan karyawan agar kinerja karyawan semakin meningkat diantaranya adalah (Afandi, 2018 dalam Risky Hermawan. dan Dedi Rianto, 2021):

1. Penerangan / cahaya ditempat kerja. Adanya penerangan tetapi tidak menyilaukan pandangan karyawan saat bekerja merupakan tujuan dari perusahaan agar karyawan merasa nyaman saat bekerja.
2. Sirkulasi udara ditempat kerja. Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Sumber utama adanya udara segar adalah tersedia tanaman di sekitar tempat kerja. Agar sirkulasi udara memutar dan membersihkan udara kotor.
3. Kebisingan ditempat kerja. Merupakan bunyi yang tidak bisa diterima oleh telinga karena dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.
4. Musik ditempat kerja. Musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan karyawan untuk bekerja.
5. Keamanan ditempat kerja. Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

Lingkungan kerja sangat berpengaruh terhadap pekerjaan yang dilakukan karyawan. Sehingga setiap perusahaan haruslah mengusahakan lingkungan kerja yang sedemikian rupa agar memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang

dilakukan karyawan. pembentukan lingkungan kerja yang mendukung prestasi kerja akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pekerja dalam suatu organisasi (Khairani Sofyan, 2013).

2.1.3.4 Faktor Penghambat Lingkungan Kerja

Menurut Wirawan (2009) dalam Donran dan Hotlin (2019) faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan dalam lingkungan kerja antara lain:

1. Faktor lingkungan internal organisasi yaitu dukungan dari dalam organisasi dimana individu bekerja. Dukungan tersebut sangat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Salah satu faktor lingkungan internal organisasi antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi dan sistem manajemen.
2. Faktor lingkungan eksternal organisasi yaitu keadaan, kejadian atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat dan kompetitor.

2.1.3.5 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator Lingkungan Kerja Menurut Sondang P. Siagian (2014) dalam Donra dan Hotlin (2019) indikator dari lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a) Gedung tempat kerja aman dan nyaman
- b) Peralatan kerja yang memadai
- c) Fasilitas tempat istirahat dan tempat ibadah yang dibutuhkan karyawan
- d) Tersedianya sarana angkutan
- e) Hubungan karyawan dengan rekan kerja yang harmonis
- f) Hubungan karyawan dengan atasan saling menghargai

- g) Hubungan karyawan dengan atasan harus dijaga dengan baik.

Sedangkan indikator Lingkungan Kerja Menurut (Asfar & Anggraeni, 2020) adalah sebagai berikut:

- a) Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja pegawai memegang peranan penting dalam meningkatkan semangat pegawai sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, berarti penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan operasional organisasi.

- b) Suhu udara

Di dalam ruang kerja pegawai dibutuhkan udara yang cukup, dimana dengan adanya pertukaran udara yang cukup, akan menyebabkan kesegaran fisik dari pegawai tersebut. Suhu udara yang terlalu panas akan menurunkan semangat kerja pegawai di dalam melaksanakan pekerjaan.

- c) Suara bising

Suara yang bisingnya sangat mengganggu para pegawai dalam bekerja akan menimbulkan atau merusak konsentrasi kerja pegawai yang bisa menyebabkan terjadinya kesalahan, sehingga kinerja pegawai bisa menjadi tidak optimal. Oleh karena itu, setiap organisasi harus selalu berusaha untuk menghilangkan suara bising tersebut atau paling tidak menekannya untuk memperkecil suara bising tersebut.

- d) Penggunaan warna

Warna dapat berpengaruh terhadap pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak organisasi yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan demikian, pengaturan hendaknya membermanfaatkan, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja pegawai. Pemilihan warna yang salah

dapat mengganggu pemandangan, sehingga akan menimbulkan rasa tidak senang atau kurang mengena bagi yang memandang. Sebaiknya pewarnaan pada dinding ruang kerja menggunakan warna yang lembut.

e) Ruang gerak yang diperlukan

Suatu organisasi sebaiknya dalam melaksanakan pekerjaannya diberikan ruangan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan atau tugas. Pegawai tidak mungkin dapat bekerja dengan tenang dan maksimal jika tempat yang tersedia tidak dapat memberikan kenyamanan (Mukrimaa et al., 2016).

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut (Wibowo, 2011) budaya organisasi tumbuh melalui proses evolusi gagasan yang diciptakan oleh pendiri organisasi dan kemudian ditanamkan kepada para anggota organisasi, selanjutnya budaya dikembangkan sesuai dengan perkembangan lingkungan dan kebutuhan organisasi. Perkembangan organisasi diarahkan pada terciptanya budaya yang mendorong dan menghargai kinerja pegawai. Budaya organisasi dapat sangat beragam karena bervariasinya sumber daya manusia, baik dilihat dari segi gender, umur, ras, suku, tingkat pendidikan, pengalaman, maupun latar belakang budayanya. Pengelolaan keberagaman budaya organisasi diperlukan untuk mengatasi masalah-masalah yang terjadi pada organisasi, dengan demikian diharapkan organisasi mampu mengelola keberagaman dengan mengubah dari sifatnya sebagai hambatan menjadi kekuatan budaya organisasi (Tintami et al., 2012).

Wirawan (2007), berpendapat bahwa budaya organisasi merupakan norma, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang terdapat dalam isi budaya organisasi dan dikembangkan dalam waktu yang lama

oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru serta diterapkan dalam aktivitas organisasi sehingga mempengaruhi pola pikir, sikap, dan perilaku anggota organisasi dalam memproduksi produk, melayani para konsumen, dan mencapai tujuan organisasi (Nuraini et al., 2021).

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) budaya organisasi sebagai sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi dan suatu sistem tentang keberartian bersama.

2.1.4.2 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins dalam Deddy Mulyadi (2015) dikutip kembali oleh Dewi F. dan Budi S. (2018) 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.

Menurut Nelson dan Quick (2014) dalam Fahmi et al., (2018) budaya organisasi mempunyai empat fungsi dasar yaitu:

1. Perasaan identitas dan menambah komitmen organisasi
2. Alat pengorganisasian anggota.
3. Memperkuat nilai-nilai organisasi.
4. Mekanisme kontrol atas perilaku budaya organisasi yang kuat meletakkan kepercayaan, tingkah laku, dan cara melakukan sesuatu.

Dari beberapa pendapat para ahli tersebut, peneliti memiliki pemahaman bahwa fungsi budaya organisasi seperti sebagai pembeda atau identitas dari organisasi lain, sebagai alat organisasi dalam melakukan pengorganisasian, menjadi penguat dan kontrol nilai organisasi, dan dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

2.1.4.3 Tujuan Budaya Organisasi

Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam perusahaan atau organisasi tersebut serta merupakan bentuk bagaimana orang-orang berperilaku dan melakukan hal-hal yang membedakan organisasi dengan organisasi lain (Bryan Manampiring et al., 2019).

Moeljono (2003) dalam Anwar Ikhsan (2016) menjelaskan tujuan penerapan budaya organisasi di suatu perusahaan sebagai acuan baku bagi karyawan. Acuan baku tersebut adalah budaya yang secara sistematis menuntun para karyawan untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi perusahaan. Dengan acuan baku tersebut akan menghasilkan karyawan yang profesional dan berintegritas tinggi.

2.1.4.4 Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Ade S., et al., (2022) Beberapa manfaat yang diberikan oleh budaya organisasi untuk kesejahteraan organisasi, yaitu:

1. Meningkatkan efektivitas organisasi.
2. Memperkuat hubungan antara organisasi dan karyawan.
3. Budaya organisasi yang kuat menumbuhkan komitmen karyawan pada organisasi.

4. Membantu menjaga karyawan tetap konsisten dalam sikap kerja mereka.
5. Budaya organisasi menjelaskan kepada karyawan bagaimana pekerjaan dilakukan dan nilai apa yang penting untuk pekerjaan itu.

Pendapat ini juga didukung oleh Robbins dan Judge (2017) bahwa budaya organisasi mempengaruhi daya saing organisasi. Ketika karyawan memiliki persepsi yang sama tentang faktor-faktor objektif mengenai organisasi, persepsi ini menjadi budaya organisasi. Budaya ini bisa kuat atau lemah dan akan berdampak pada kinerja karyawan. (Ade S., et al., 2022).

2.1.4.5 Faktor Pendukung Budaya Organisasi

Ada beberapa tahapan dalam pembentukan budaya organisasi yang dapat menjadi budaya organisasi yang kuat/terpadu menurut Robbins dalam Melisa Bunga dan Affy R (2019) yaitu:

1. Awal terbentuknya budaya organisasi melalui filsafat atau prinsip dasar yang berasal dari pendiri organisasi (biasanya berupa visi dan misi organisasi), dari budaya asli tersebut diterapkan dan berpengaruh terhadap sikap dan perilaku karyawan yang dipekerjakan.
2. Kemudian dari tindakan dan cara kerja dari manajemen puncak juga memiliki dampak yang besar dalam pembentukan budaya organisasi dan iklim organisasi dari perilaku yang dapat diterima dan tidak.

Manajemen puncak akan mensosialisasikan budaya tersebut dan hasilnya tergantung karyawan. James L. Gibson mengilustrasikan evolusi budaya dan keluaran yang diharapkan melalui model "*The Core of a Positive Culture*" faktor pendukung pembentukan budaya organisasi yang terpadu atau kuat:

1. Sejarah organisasi, dalam hal ini pembentukan budaya organisasi yang kuat bergantung pada kisah berdirinya organisasi, komunikasi pemimpin, penyelesaian masalah yang positif.
2. Pemahaman mengenai ekspektasi, dalam hal ini pembentukan budaya organisasi yang kuat bergantung pada kepemimpinan, contoh role model para anggota organisasi, norma-norma, ekspektasi anggota-anggota organisasi serta nilai-nilai yang diterapkan.
3. Bagian dalam internal grup/divisi organisasi, dalam hal ini karyawan akan menerapkan budaya yang dibawa oleh pemimpin dan manajemen puncak dengan menerapkan budaya sesuai dengan sistem penghargaan, manajemen karir dan keamanan dalam bekerja, rekrutmen dan penempatan karyawan,
4. Hubungan interpersonal dan antar grup/divisi, agar suatu budaya organisasi dapat menjadi karakteristik dari organisasi tersebut, pemimpin dan manajemen puncak perlu mendorong hubungan interpersonal dan antar grup karyawan, seperti selalu melibatkan karyawan dalam pengambilan keputusan, berkoordinasi antar grup/divisi.

2.1.4.6 Faktor Penghambat Penerapan Budaya Organisasi

1. Menurut Afendi dalam Wahyu dan Gede R (2011) ada beberapa faktor penghambat budaya organisasi yaitu, Prasangka buruk
2. Prinsip yang tidak sesuai
3. Pengalaman pahit
4. Prioritas yang rendah terhadap kerja
5. sudut pandang yang negatif terhadap kerja
6. Pembanding
7. Literatur.

Dalam penelitian yang dilakukan Sinta et al., (2010) ia mengemukakan salah satu penghambat budaya organisasi adalah budaya yang berbeda (different culture) antara organisasi dan anggota/karyawan. Sehingga akan menimbulkan persepsi, nilai, perilaku yang berbeda.

2.1.4.7 Dimensi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) dimensi dari budaya organisasi meliputi:

1. *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan risiko)
2. *Attention to Detail* (perhatian pada hal detail)
3. *Outcome Orientation* (Orientasi pada Manfaat)
4. *People Orientation* (Orientasi pada Orang)
5. *Team Orientation* (Orientasi pada Tim)
6. *Aggressiveness* (Agresivitas)
7. *Stability* (Stabilitas)

2.1.4.8 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dalam Wibowo (2016) indikator budaya organisasi yaitu:

- a. Melakukan inovasi dan gagasan baru
- b. Karyawan diberi kebebasan bertindak untuk meningkatkan kinerja
- c. Mensosialisasikan visi dan misi organisasi
- d. Menyampaikan tujuan perusahaan dengan jelas
- e. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan prosedur
- f. Arahkan yang jelas mengenai pekerjaan (Mukrimaa et al., 2016).

2.1.5 Stres Kerja

2.1.5.1 Definisi Stres Kerja

Stres di tempat kerja merupakan sebuah masalah yang sangat sering dirasakan oleh karyawan, dimana para karyawan menemui kondisi-kondisi kelebihan kerja, ketidaknyamanan kerja, tingkat kepuasan kerja yang rendah. Stres di tempat kerja juga dapat mengakibatkan pengaruh yang merusak kesehatan, dan kesejahteraan karyawan, seperti halnya dapat berpengaruh negatif terhadap produktivitas dan keuntungan di tempat kerja. Para karyawan pertama perlu belajar mengakui tanda-tanda yang menunjukkan perasaan tertekan, dan para atasan perlu menyadari bahwa stres kerja yang bisa mempengaruhi kesehatan karyawan, yang pada akhirnya berpengaruh juga pada keuntungan perusahaan.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018) “Stres kerja merupakan kondisi-kondisi internal dan eksternal yang menciptakan situasi-situasi yang penuh tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan”.

Jadi dapat disimpulkan bahwa stres kerja sangat berdampak buruk bagi perusahaan, karena jika karyawan mengalami stres kerja maka pekerjaan karyawan dapat terhambat dan produktivitas kerja akan menurun. Maka dari itu pimpinan harus cerdas dalam mengatasi stres kerja karyawan dengan cara mempertimbangkan setiap keluhan karyawan, lingkungan kerja, dan apa yang dibutuhkan oleh karyawan, sehingga dengan adanya kenyamanan karyawan dalam bekerja maka produktivitas kerja dapat meningkat yang dapat membawa keuntungan bagi perusahaan.

2.1.5.2 Penyebab Stres Kerja

Stresor adalah penyebab stres, yaitu apa saja kondisi lingkungan tempat tuntutan fisik dan emosional pada seseorang. Stres kerja dapat timbul dari dalam organisasi atau dari luar organisasi. Penyebab stres kerja yang sering dirasakan oleh karyawan yaitu pada umumnya berasal dari terlalu banyak nya pekerjaan, ketidakpahaman terhadap pekerjaan, sehingga timbul perasaan jenuh dan bosan ataa pekerjaan tersebut.

Menurut Sopiah (2018) terdapat beberapa penyebab stres kerja yang berhubungan dengan pekerjaan, yaitu : “

1) Lingkungan fisik

Beberapa stresor ditemukan dalam lingkungan fisik pekerjaan, seperti terlalu bising, kurang baiknya penerangan, rancangan ruang kantor yang buruk, ketiadaan privasi, lampu penerangan yang kurang efektif dan kualitas udara yang buruk.

2) Stres karena peran dan tugas

Stres karena peran dan tugas Stresor karena peran/tugas termasuk kondisi dimana para karyawan mengalami kesulitan dalam memahami apa yang menjadi tugasnya, peran yang dia jalankan terlalu berat atau menjalankan berbagai peran di tempat mereka bekerja.

3) Penyebab stres antar pribadi (*inter-personal stressors*)

Penyebab stres antarpribadi (*inter-personal stressors*). Penyebab stres antarpribadi yaitu karena adanya perbedaan karakter, kepribadian, latar belakang, persepsi, karena adanya kompetisi untuk mencapai target kerja yang memungkinkan munculnya stres kerja.

4) Organisasi”.

Organisasi Banyak sekali ragam penyebab stres yang bersumber dari organisasi. Pengurangan jumlah pegawai merupakan salah satu penyebab stres yang tidak hanya untuk mereka yang kehilangan pekerjaan, namun juga untuk mereka yang tetap tinggal mengalami peningkatan beban kerja.

Menurut John Suprihanto dalam Sunyoto (2016), terdapat beberapa penyebab stres kerja yaitu :

1. Penyebab fisik

Penyebab fisik, meliputi:

- a. Kebisingan, kebisingan yang terus menerus dapat menjadi sumber stres bagi banyak orang. Namun perlu diketahui bahwa terlalu tegang juga menyebabkan hal yang sama.
- b. Kelelahan, masalah kelelahan dapat menyebabkan stres karena kemampuan untuk bekerja menurun. Kemampuan bekerja menurun menyebabkan prestasi menurun dan tanpa disadari menimbulkan stres.
- c. Penggeseran kerja, mengubah pola kerja yang terus-menerus dapat menimbulkan stres. Hal ini disebabkan karena seorang karyawan sudah terbiasa dengan pola kerja yang lama dan sudah terbiasa dengan kebiasaan-kebiasaan lama.
- d. Suhu dan kelembaban, bekerja dalam suatu ruangan yang suhunya terlalu tinggi dapat memengaruhi tingkat prestasi karyawan. Suhu yang tinggi harus dapat ditoleransi dengan kelembaban yang rendah.

2. Beban kerja

Beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stres. Hal ini disebabkan oleh

tingkat keahlian yang dituntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak.

3. Sifat pekerjaan, meliputi:

- a. Situasi baru dan asing, menghadapi situasi baru dan asing dalam pekerjaan atau organisasi, seseorang akan merasa tertekan sehingga dapat menimbulkan stres.
- b. Ancaman pribadi, suatu tingkat kontrol (pengawasan) yang terlalu ketat dari atasan menyebabkan seseorang terasa terancam kebebasannya.
- c. Percepatan, stres bisa terjadi jika ketidakmampuan seseorang untuk memacu pekerjaan.
- d. Ambiguitas, kurangnya kejelasan terhadap apa yang harus dikerjakan akan menimbulkan kebingungan dan keraguan bagi seseorang untuk melaksanakan suatu pekerjaan.

4. Kebebasan

Kebebasan yang diberikan kepada karyawan belum tentu merupakan hal yang menyenangkan. Ada sebagian karyawan justru dengan adanya kebebasan membuat mereka merasa ketidakpastian dan ketidakmampuan dalam bertindak sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

5. Kesulitan

Kesulitan-kesulitan yang dialami di rumah, seperti ketidakcocokan suami istri, masalah keuangan, perceraian dapat memengaruhi prestasi seseorang sehingga dapat menjadi sumber stres bagi seseorang.

2.1.5.3 Gejala-Gejala Stres di Tempat Kerja

Stres di tempat kerja dapat menimbulkan situasi-situasi yang penuh dengan tekanan, dan gejala-gejalanya dialami oleh setiap orang yang tertekan,

perasaan tertekan dapat mengubah cara seseorang dalam merasakan, berpikir, dan bertindak laku. Jika karyawan yang sedang mengalami stres di tempat kerja, maka mulai menunjukkan dengan berbagai hal-hal yang bermasalah dengan kesehatan dan juga berdampak negatif pada pekerjaan. Sebaiknya pemimpin perusahaan cerdas dalam mengenali gejala-gejala stres karyawan di tempat kerja agar tujuan suatu perusahaan tersebut dapat tercapai dan menghasilkan keuntungan.

Menurut Popovich (1997) menyatakan bahwa ada beberapa gejala-gejala dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Menolak perubahan.
- b. Produktivitas dan efisiensi yang berkurang.
- c. Kehilangan motivasi, ingatan, perhatian, tenggang rasa dan pengendalian.
- d. Kurang tidur, kehilangan nafsu makan dan menurunnya nafsu seks
- e. Tidak menyukai tempat bekerja dan orang-orang yang bekerja bersama anda.

2.1.5.4 Dampak Stres Kerja .

Meskipun demikian, banyak efek yang mengganggu dan secara potensial berbahaya. Cox membagi menjadi 5 kategori efek dari stres kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Subyektif berupa kekhawatiran atau ketakutan, agresi, apatis, rasa bosan, depresi, kelelahan, frustrasi, kehilangan kendali emosi, penghargaan diri yang rendah, gugup, kesepian.
- b. Perilaku berupa mudah mendapat kecelakaan, kecanduan alkohol, penyalahgunaan obat, luapan emosional, makan atau merokok secara berlebihan, perilaku impulsif, tertawa gugup

- c. Kognitif berupa ketidakmampuan untuk membuat keputusan yang masuk akal, daya konsentrasi rendah, kurang perhatian, sangat sensitif terhadap kritik, hambatan mental.
- d. Fisiologis berupa kandungan glukosa darah meningkat, denyut jantung dan tekanan darah meningkat, mulut kering, berkeringat, bola mata melebar, panas, dan dingin.
- e. Organisasi berupa angka absensi, omset, produktivitas rendah, terasing, dari mitra kerja, komitmen organisasi dan loyalitas berkurang.

2.1.5.5 Indikator Stres Kerja

Hasibuan (2014) menyatakan bahwa, adapun model stres kerja yang menjadi indikator stres kerja adalah sebagai berikut:

1. Beban kerja, diukur dari persepsi responden mengenai beban kerjayang dirasakan berlebihan.
2. Sikap pemimpin, diukur dari persepsi responden mengenai sikap pemimpin yang kurang adil dalam memberikan tugas.
3. Waktu kerja, diukur dari persepsi responden mengenai waktu kerja yang dirasakan berlebihan.
4. Konflik, diukur dari persepsi responden semangat untuk terus belajar bagi pencapaian visi bersama (Buulolo et al., 2021).

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan sumber sebagai inspirasi yang nantinya berfungsi untuk membantu pelaksanaan peneliti selanjutnya dan sebagai bahan pengembangan bagi peneliti dalam melakukan penelitian. Dalam penelitian ini disertakan juga beberapa peneliti terdahulu tentang Pengaruh Lingkungan Kerja,

Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Berikut beberapa penelitian terdahulu yang terdapat dari beberapa jurnal, dapat dilihat dari tabel berikut.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Tahun	Judul	Hasil
1	Elfiana Septiya Rini, Siti Maria, Syaharuddin	2018	Pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja terhadap kinerja pegawai di puskesmas merancang kabupaten berau (Rini et al., 2018)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, budaya organisasi dan stres kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2	Rachel Natalya Massie, William A. Areros, Wehelmina Rumawas	2018	Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pengelola It Center Manado (Christy & Amalia, 2018)	Hasil stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengelola IT Center Manado.
3	Ilham, Dkk	2021	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertanahan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja

			Nasional Provinsi Sulawesi Utara (Ilham et al., 2021)	Karyawan, Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Karyawan.
4	Christanto dan Kadarusman	2021	Budaya Organisasi, Knowledge Management terhadap Kinerja dengan Loyalitas Kerja sebagai Mediasi (Christanto & Kadarusman, 2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi dan knowledge management secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja, tetapi dengan mediasi loyalitas kerja berpengaruh signifikan dan positif dengan sifat full mediation. Budaya organisasi dan knowledge management secara langsung berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap loyalitas kerja, sedangkan loyalitas kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja. Budaya organisasi dan knowledge management dalam meningkatkan kinerja harus dapat meningkatkan

				loyalitas kerja.
5	Yefta Jeclin Damopolii	2018	Pengaruh Lingkungan Kerja, Konflik Peran Dan Stres kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. PLN PERSERO AREA MANADO (Damopolii, Yefta Jeclin Lengkong et al., 2018)	Hasil menunjukkan bahwa: Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Konflik peran tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6	Wisnu Rayhan Adhitya, Dian Kurnia Afiandi , Nurmahyuni Lubis	2021	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Adhitya et al., 2021)	Hasil penelitian bahwa variabel gaya kepemimpinan, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan pada PT. Bank Sumut Cabang Sukaramai dengan kontribusi sebesar 79 persen.
7	Risamasu, P	2018	Analisis pengaruh lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja karyawan melalui stres kerja pada karyawan PT pelabuhan Indonesia IV (Persero) Cabang Merauke (Rahayu & Rushadiyati,	Lingkungan kerja memiliki pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan melalui stress kerja

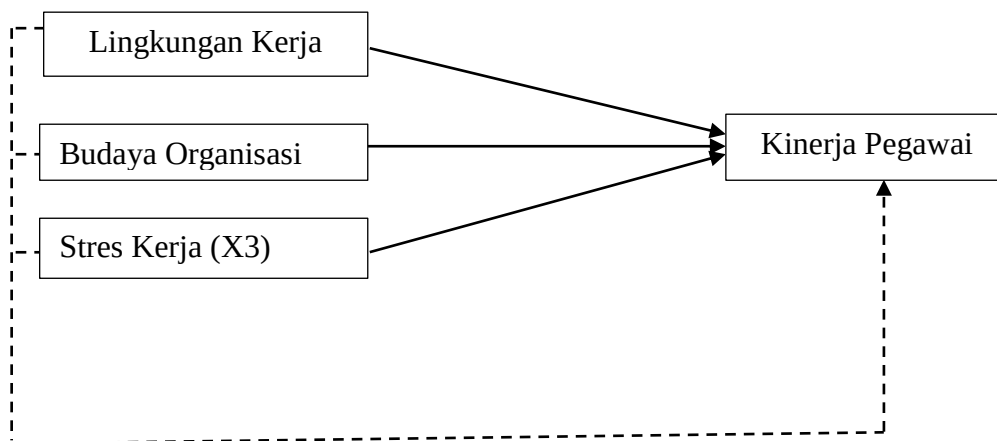
			2021)	
8	Indriani, A, dkk,	2019	Pengaruh stres kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan (Rini et al., 2018)	Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
9	Guruh Dwi Pratama	2019	Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on The Jakarta Metropolitan National Road	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi dan lingkungan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
10	Aron F Polakitang, Rosalina Koleangan, Imelda Ogi	2019	Pengaruh Beban Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ESTA GROUP JAYA (Polakitang et al., 2019)	Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial Beban Kerja tidak berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group, tetapi secara simultan Pelatihan, Pengembangan Karir dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Esta Jaya Group.

Sumber: Data diolah oleh peneliti 2023

2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan kaitan atau hubungan antara konsep satu dengan konsep yang lainnya dari masalah yang ingin diteliti. Kerangka konseptual diajukan untuk memperjelas variabel yang diteliti, dengan adanya kerangka konseptual maka penelitian akan berfokus pada bentuk yang layak dan untuk di uji dapat mempermudah penyusunan hipotesis dan memudahkan identifikasi fungsi dari variabel penelitian.

Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual



Keterangan :

X1 : Lingkungan Kerja

X2 : Budaya Organisasi

X3 : Stres Kerja

Y : Kinerja Pegawai

Pengaruh Variabel X1 (Lingkungan Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Penelitian yang dilakukan oleh Dina Riskha Arian, Sri Langgeng Ratnasari, Rona Tanjung (2020) dalam jurnal DIMENSI dan penelitian yang dilakukan oleh Guruh Dwi Pratama (2019) dalam jurnal ilmiah (jurnal administrasi publik) menurut hasil penelitiannya bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan lingkungan kerja yang baik dan aman dan dengan adanya kerjasama antar karyawan dalam merawat lingkungan atau area tempat kerja membuat karyawan mempertahankan performa dan meningkat kinerjanya karena karyawan akan merasa nyaman dalam melaksanakan pekerjaannya.

Pengaruh Variabel X2 (Budaya Organisasi) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Ayuazzahra Yandri dan Nazaruddin Aziz (2021) dalam jurnal manajemen universitas bung hatta dan penelitian yang dilakukan oleh Christanto dan Kadarusman (2021) dalam jurnal ecoment global (UIGM), hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan penerapan budaya organisasi pada suatu perusahaan maka secara langsung maupun tidak langsung akan menciptakan karakter karyawan seperti dalam mengerjakan pekerjaannya dan mencapai tujuan perusahaan. Hal tersebut menandakan semakin besar pengaruh budaya organisasi maka semakin maksimal kinerja karyawan.

Pengaruh Variabel X3 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Indriani, A, dkk,(2019) dalam e-journal Universitas Pendidikan Ganesha Hasil penelitian ini menunjukkan Stres kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Stres kerja adalah suatu bentuk tanggapan seseorang, baik fisik maupun mental terhadap suatu perubahan di lingkungan yang dirasakan mengganggu dan mengakibatkan dirinya terancam. Hal ini menunjukkan bahwa dengan memperhatikan dan meminimalisir stress kerja karyawan serta memberikan kenyamanan pada karyawan dapat membantu karyawan dalam menyelesaikan tugasnya dan memaksimalkan kinerja karyawan tersebut.

Pengaruh Variabel X1(Lingkungan Kerja), X2 (Budaya Organisasi) dan X3 (Stres Kerja) terhadap Y (Kinerja Karyawan)

Untuk melihat keberhasilan suatu perusahaan biasanya dilihat dari kinerja karyawan ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Apabila suatu perusahaan memiliki beban kerja yang terlalu banyak sehingga mengakibatkan stress kerja, maka karyawan akan merasa tertekan dalam pekerjaannya sedangkan jika beban kerja terlalu sedikit, maka karyawan akan merasa bosan dengan pekerjaannya. Hal ini juga didukung oleh lingkungan kerja yang memadai dan baik, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan maksimal. Jika budaya organisasi yang diterapkan kuat, maka karyawan akan berperilaku dan bersikap antar karyawan akan sesuai dengan budaya yang telah ditetapkan, selain itu karakter karyawan pun akan terbentuk dengan baik. Dan hubungan antar individu yang terjalin akan menciptakan keakraban.

2.4 Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang masih bersifat praduga karena masih harus dibuktikan kebenarannya sampai terbukti melalui data yang terkumpul melalui penelitian. Adapun hipotesis yang dapat dirumuskan adalah sebagai berikut :

- H1 : Lingkungan Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia
- H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
- H2 : Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.
- H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

H3 : Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

H4 : Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.

H0 : Tidak Terdapat Pengaruh Signifikan Antara Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Helvetia.