

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

a. Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi Hariandja dalam Arianty, N. (2014). Menurut Arianty (2014) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam organisasi, Sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing – masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Menurut Afandi (2018:83) kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara ilegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut Hariandja (2008) kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas data disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil yang dicapai seseorang dalam

melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan. Untuk mencapai kinerja yang baik, unsur yang paling dominan adalah sumber daya manusia, Walaupun perencanaan telah tersusun dengan baik dan rapi tetapi apabila orang atau personil yang melaksanakan tidak berkualitas dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, maka perencanaan yang telah disusun tersebut akan sia-sia. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan haruslah dapat memberikan kontribusi yang penting bagi perusahaan yang dilihat dari segi kualitas dan kuantitas yang dirasakan oleh perusahaan dan sangat besar manfaatnya bagi kepentingan perusahaan di masa sekarang dan yang akan datang.

b. Faktor-faktor kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja menurut Mangkunegara (2011;67) yaitu :

1) Pengetahuan (*Knowledge*)

Pengetahuan yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan. Pengetahuan seseorang dapat dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, media dan informasi yang diterimanya.

2) Keterampilan (*Skill*)

Kemampuan dan penguasaan teknis operasional dibidang tertentu yang dimiliki karyawan. Seperti keterampilan konseptual, keterampilan manusia, dan keterampilan teknik.

3) Kemampuan (*Ability*)

Kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

4) Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja dilingkungan perusahaannya. Mereka bersikap positif terhadap situasi kerjanya yang akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya maka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pemimpin, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

Robbins (2003:98) mengatakan kinerja adalah fungsi interaksi antara kemampuan atau *ability* (A), motivasi atau *motivation* (M) dan kesempatan atau *opportunity* (O), yaitu $= F (A \times M \times O)$. Yang artinya kinerja merupakan fungsi dari kemampuan, motivasi dan kesempatan. Dengan demikian, kinerja ditentukan oleh faktor-faktor kemampuan, motivasi dan kesempatan. Kesempatan kinerja adalah tingkat-tingkat kinerja yang tinggi yang sebagian merupakan fungsi dari tiadanya rintangan-rintangan yang mengendalikan karyawan itu. Meskipun seorang individu tersebut mungkin bersedia dan mampu, namun bisa saja ada rintangan yang menjadi penghambat.

c. Indikator-indikator Kinerja

Indikator-indikator kinerja karyawan Menurut Mangkunegara (2002) adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja, mencerminkan peningkatan mutu dan standar kerja yang telah ditentukan sebelumnya, biasanya disertai dengan peningkatan kemampuan dan nilai ekonomis.
- 2) Kuantitas output, mencerminkan peningkatan volume atau jumlah dari suatu unit kegiatan yang menghasilkan barang dari segi jumlah. Kuantitas kerja dapat diukur melalui penambahan nilai fisik dan barang dari hasil sebelumnya.
- 3) Dapat tidaknya diandalkan, mencerminkan bagaimana seseorang itu menyelesaikan suatu pekerjaan yang dibebankan padanya dengan tingkat ketelitian, kemauan serta semangat tinggi.
- 4) Sikap kooperatif, mencerminkan sikap yang menunjukkan tinggi kerja sama diantara sesama dan sikap terhadap atasan, juga terhadap karyawan dari perusahaan lain.

2. Budaya organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi Afandi (2018). Robbins dan Judge (2008) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan

organisasi lainnya. Menurutnya budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Budaya Organisasi adalah suatu persepsi yang dianut oleh seluruh anggota atau sistem dari makna bersama. Suatu sistem makna bersama itu sendiri merupakan seperangkat karakteristik utama yang dianut oleh suatu perusahaan. Menurut David dalam Arianty (2014) menyatakan budaya organisasi adalah pola tingkah laku yang dikembangkan oleh suatu organisasi yang dipelajarinya ketika mengalami masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah terbukti cukup baik untuk disahkan dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari berpikir dan merasa.

Manfaat Budaya Organisasi menurut Robbins (1993), yaitu :

1) Membatasi peran yang membedakan antara organisasi yang satu dengan organisasi lain.

Hal ini dilakukan karena setiap organisasi yang memiliki peran dan karakteristik yang berbeda-beda. Sehingga perlu memiliki akar budaya yang kuat dalam sistem dan kegiatan yang ada di dalamnya.

2) Menimbulkan rasa memiliki identitas bagi anggotanya

Dengan budaya yang kuat, anggota organisasi akan merasa memiliki identitas yang merupakan ciri khas organisasinya.

3) Mementingkan tujuan bersama dariada kepentingan individu

Hal ini akan akan meminimalisir adanya kerugian atau kesalahpahaman antar anggota karena tiap anggota organisasi lebih mementingkan kepentingan organisasinya

4) Menjaga stabilitas organisasi

Komponen-komponen organisasi yang direkatkan oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi relatif lebih stabil.

Jenis-jenis Budaya Organisasi

Para peneliti telah berusaha mengidentifikasi dan mengukur beberapa tipe budaya organisasi dalam rangka mempelajari hubungan antara tipe efektifitas dan organisasi. Pencarian ini didorong oleh kemungkinan bahwa budaya tertentu lebih efektif dibandingkan dengan yang lain. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Arianty (2014) bahwa secara umum terdapat tiga (3) jenis budaya organisasi yaitu:

1) Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengajarkan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

2) Budaya pasif- defensif

Budaya pasif – defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghidupan.

3) Budaya agresif defensif

Budaya agresif – defensif mendorong karyawannya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

Dalam hal ini peneliti menggunakan jenis budaya kontuktif dimana para karyawan didorong untuk berinteraksi dengan orang lain karena sesuai dengan fungsi PDAM yaitu menjalankan fungsi sosial oriented atau pelayanan terhadap masyarakat.

b. Faktor-faktor Budaya Organisasi

Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi Menurut Afandi (2018;100)

- 1) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
- 2) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
- 3) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan

- 4) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan

c. Indikator-indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2006) terdapat tujuh unsur karakteristik atau indikator utama budaya organisasi dalam perusahaan, yaitu :

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko

Sejauh mana para karyawan di- dorong untuk inovatif dan mengambil resiko.

- 2) Perhatian kerincian

Sejauh mana para karyawan diharapkan memperhatikan proses, analitis dan perhatian kepada rincian.

- 3) Orientasi hasil

Sejauh mana orientasi manajemen terhadap hasil, bukan tehnik dan proses yang digu- nakan untuk mencapai hasil tersebut.

- 4) Orientasi orang

Sejauh mana keputusan manajemen dalam memperhitungkan pengaruh hasil terhadap orang-orang dalam perusahaan.

- 5) Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja dalam perusahaan dikoordinir dalam tim-tim, bukan kegiatan kerja individual.

- 6) Keagresifan

Sejauh mana para anggota perusahaan dan kemampuan bersaing mereka, bukannya santai- santai.

7) Kemampuan

Sejauh mana kegiatan perusahaan menekankan dipertahannya status quo sebagai kontras dari pertumbuhan.

3. Komitmen Organisasi

a. Definisi komitmen organisasi

Mathis dan Jackson dalam Sopiah (2008 : 155) mendefinisikan *“Organizational Commitment is degree to which employee believe in and accept organizational goals and desire to remain with the organization”*. Komitmen organisasional adalah derajat yang mana karyawan percaya dan menerima tujuan-tujuan organisasi dan akan tetap tinggal atau tidak akan meninggalkan organisasi. Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015) memberikan pengertian Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya.

Menurut Mowday dalam Sopiah (2008), komitmen organisasi merupakan dimensi perilaku penting yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi. Berdasarkan pendapat dari para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi merupakan suatu sikap kepercayaan dan loyalitas karyawan yang menggambarkan perasaan suka terhadap organisasi tempat ia bekerja.

Manfaat Komitmen Organisasi

Menurut Juniarari (2011) mengemukakan bahwa manfaat dari komitmen organisasi yaitu diantaranya :

- 1) Karyawan yang serius dalam menunjukkan komitmen tinggi kepada organisasi memiliki kemungkinan yang jauh lebih tinggi untuk menunjukkan tingkat keikutsertaan yang tinggi dalam sebuah organisasi.
- 2) Memiliki kemauan yang kuat untuk tetap bekerja di organisasi yang sekarang dan selalu memberikan sumbangan untuk mencapai tujuan..
- 3) Dengan kesungguhan terlibat dengan pekerjaan, karena pekerjaan tersebut ialah mekanisme kunci & saluran individu untuk memberikan sumbangan untuk tercapainya tujuan organisasi.

b. Faktor-faktor komitmen organisasi

Menurut Edison, E. Y (2017). Faktor – faktor yang mempengaruhi komitmen dan dapat menjadi indikator meliputi :

- 1) Faktor logis.

Pegawai / Karyawan akan bertahan dalam organisasi karena melihat adanya pertimbangan logis, misalnya memiliki jabatan strategis dan berpenghasilan cukup atau karna faktor kesulitan untuk mencapai pekerjaan lain yang lebih baik.

- 2) Faktor lingkungan.

Pegawai / Karyawan memiliki komitmen terhadap organisasi karena lingkungan yang menyenangkan, merasa dihargai, memiliki peluang untuk berinovasi dan dilibatkan dalam pencapaian tujuan organisasi.

3) Faktor harapan.

Pegawai / Karyawan memiliki kesempatan yang luas untuk berkarir dan kesempatan untuk meraih posisi yang lebih tinggi, melalui sistem yang terbuka dan transparan.

4) Faktor ikatan emosional

Pegawai / Karyawan merasa ada ikatan emosional yang tinggi. Misalnya merasakan suasana kekeluargaan dalam organisasi, atau organisasi telah memberikan jasa yang luar biasa atas kehidupannya, atau dapat juga karena memiliki hubungan kerabat / keluarga.

c. Dimensi dan Indikator komitmen organisasi

Lebih lanjut menurut Meyer dan Allen dalam Widodo (2010) menjelaskan bahwa terdapat tiga dimensi komitmen organisasional yaitu :

- 1) Komitmen afektif (*affective commitment*) adalah keterkaitan emosional, identifikasi serta keterlibatan seorang karyawan pada suatu organisasi. Komitmen afektif seseorang akan menjadi lebih kuat bila pengalamannya dalam suatu organisasi konsisten dengan harapan-harapan dan memuaskan kebutuhan dasarnya dan sebaliknya. Komitmen afektif menunjukkan kuatnya keinginan seseorang untuk terus bekerja bagi suatu organisasi karena memang

setuju dengan organisasi itu dan memang berkeinginan melakukannya. Karyawan yang mempunyai komitmen afektif yang kuat tetap bekerja dengan organisasi karena menginginkan untuk bekerja pada organisasi itu.

Indikator :

- a) Menghabiskan karir di organisasi
 - b) Bangga terhadap organisasi
 - c) Permasalahan organisasi
 - d) Keterikatan dalam organisasi
 - e) Kekeluargaan dalam organisasi
 - f) Keterikatan secara emosional
 - g) Arti penting organisasi
 - h) Rasa memiliki terhadap organisasi
- 2) Komitmen Berkelanjutan (*continuance commitmen*)

Merupakan komitmen karyawan yang didasarkan pada pertimbangan apa yang harus dikorbankan bila meninggalkan organisasi atau kerugian yang akan diperoleh karyawan jika tidak melanjutkan pekerjaannya dalam organisasi. Tindakan meninggalkan organisasi menjadi sesuatu yang beresiko tinggi karna karyawan merasa takut akan kehilangan yang mereka tanamkan pada organisasi itu dan menyadari bahwa mereka tak mungkin mencari gantinya. Karyawan yang mempunyai komitmen kontinuan yang

tinggi akan berada dalam organisasi karena mereka memang membutuhkan untuk bekerja pada organisasi itu.

Indikator :

- a) Kekhawatiran terhadap pekerjaan
 - b) Sangat berat meninggalkan organisasi
 - c) Kehidupan terganggu jika meninggalkan organisasi
 - d) Kerugian jika meninggalkan organisasi
 - e) Bekerja diorganisasi merupakan kebutuhan dan keinginan
 - f) Pilihan meninggalkan organisasi
 - g) Tidak ada peluang alternative
 - h) Dampak meninggalkan pekerjaan dalam organisasi
- 3) Komitmen Normatif (*normatife commitmen*) merupakan komitmen karyawan terhadap organisasinya karena kewajibannya untuk bertahan dalam organisasi untuk alasan -alasan moral atau etis, atau dengan kata lain keyakinan yang dimiliki karyawan tentang tanggung jawabnya terhadap organisasi. Tindakan tersebut merupakan hal benar yang harus dilakukan. Komitmen ini berkaitan dengan perasaan karyawan terhadap perusahaan untuk tetap bertahan dalam organisasi karena merasa wajib atau sudah seharusnya untuk loyal kepada organisasi tersebut.

Indikator :

- a) Perpindahan organisasi
- b) Tidak loyal terhadap organisasi
- c) Berpindah organisasi sangat tidak etis

- d) Loyalitas penting bagi perusahaan
- e) Tawaran pekerjaan
- f) Setia pada organisasi
- g) Tetap bekerja dalam satu organisasi
- h) Menjadi karyawan tetap adalah tindakan yang bijaksana

4. Lingkungan kerja

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2018;65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, keaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Lewa dan Subowo dalam Nela, dkk (2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik yaitu apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat , aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja serta waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Menurut Sedarmayati dalam Nela, dkk (2014) 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. Secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis. Menurut Afandi (2018), adalah sebagai berikut

1) Lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berbeda disekitar pekerjaan itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

a) Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b) Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c) Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan, dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) Tingkat visual privacy dan acoustical privacy

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privacy disini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.

2) Lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerja psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah :

a) Pekerjaan yang berlebih

Pekerjaan yang berlebih dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b) Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidak puasan lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c) Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal itu berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d) Perubahan perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi pada pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam melakukan pekerjaannya, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pimpinan perusahaan.

e) Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antara individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama penting dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak bisa dipisahkan. Apabila sebuah perusahaan hanya mengutamakan satu jenis lingkungan kerja saja, tidak akan tercipta lingkungan kerja yang baik, dan lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan produktivitas kerja.

b. Indikator-indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2000)

adalah sebagai berikut :

- 1) Bangunan tempat kerja
- 2) Ruang kerja yang lapang
- 3) Ventilasi udara yang baik
- 4) Tersedianya tempat ibadah
- 5) Tersedianya sarana angkutan karyawan

B. Hasil penelitian terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan organisasi terhadap kinerja karyawan. Berikut tabel penelitian terdahulu :

Tabel 2.1 hasil penelitian terdahulu

No	Peneliti, tahun	Judul	Hasil Penelitian
1.	Jannah (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara	1. Lingkungan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja 2. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja
2.	Jamaludin,dkk(2017)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan	Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja
3.	Arianty (2014)	Pengaruh Budaya	Budaya organisasi

		Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai	berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai
4.	Ratri, Nur (2014)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara	Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja
5.	Okto, dkk (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan	Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Sapitri, Ranty (2016)	Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Listrik Negara Area Pekanbaru	Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja
7.	Mita, dkk (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Bpjs Ketenagakerjaan Kantor Pusat	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
8.	Nela, dkk (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (<i>Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara</i>)	Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

9.	Muis, dkk(2018)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
10.	Tanisa & Dwiarko (2014)	Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan
11.	Shahzad, dkk (2013)	<i>Impact of Organizational Culture on Employees Job Performance: An Empirical Study of Software Houses in Pakistan</i>	Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan
12	Hakim (2015)	<i>Effect of organizational culture, organizational commitment to performance ; Study in Hospital of district south Konawe of Southeast Sulawesi</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

C. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2015), mengemukakan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan

berbagai factor yang telah didefinisikan sebagai masalah yang penting, kerangka pemikiran yang baik akan menjelaskan secara teoritis peraturan antar variabel yang akan diteliti. Jadi secara teoritis perlu di jelaskan hubungan antara variabel bebas (independen) dan vriabel terkait (dependen) Peraturan antar variabel tersebut, selanjutnya dirumuskan ke dalam bentuk hubungan antar variabel penelitian.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi menurut Robbins (2006) mendefinisikan Budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Selain itu, menurut Afandi (2018) Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi. Di dalam penelitian Jamaludin,dkk (2017), di Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan menghasilkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja.

2. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

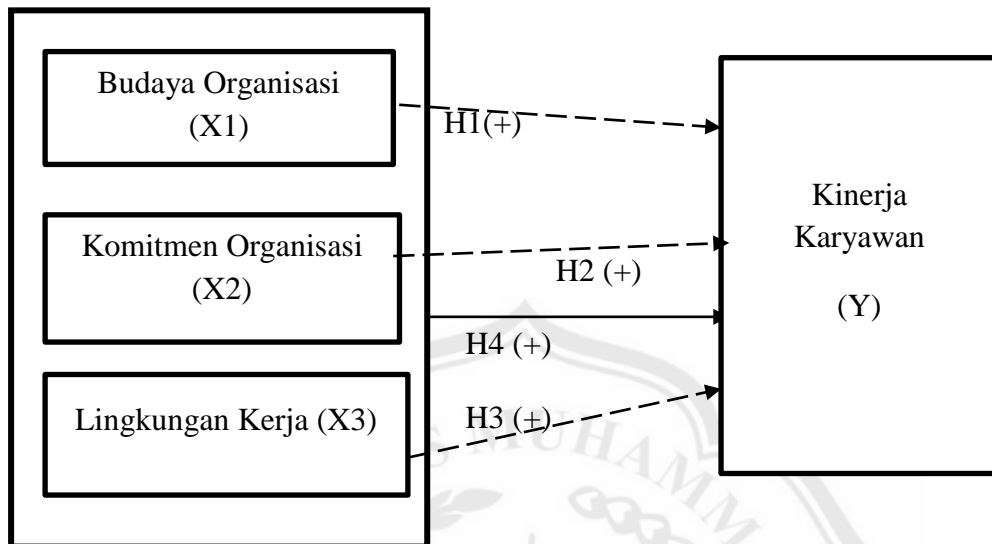
Menurut Greenberg dan Baron dalam Wibowo (2015) memberikan pengertian Komitmen organisasional sebagai suatu tingkatan dimana individu mengidentifikasi dan terlibat dengan organisasinya dan atau tidak ingin meninggalkannya. Sedangkan menurut Robbins dalam Saleh (2015)

mengemukakan komitmen organisasi merupakan salah satu sikap yang merefleksikan perasaan suka atau tidak suka terhadap organisasi tempat bekerja. Di dalam penelitian oleh Ranty (2016), di Perusahaan Listrik Negara area Pekanbaru menghasilkan Komitmen Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

3. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2018;65) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya. Sedangkan menurut Lewa dan Subowo dalam Nela, dkk (2014) lingkungan kerja didesain sedemikian rupa agar dapat tercipta hubungan kerja yang mengikat pekerja dengan lingkungannya. Di dalam penelitian Nela, dkk (2014), di Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara menghasilkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan definisi dan acuan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan literatur penelitian maka kerangka pemikiran dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Keterangan Gambar :

- > : Hubungan secara parsial
 -----> : Hubungan secara simultan

D. Hipotesis

Berdasarkan Kerangka pemikiran di atas, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H2 : Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H3 : Lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

H4 : Budaya organisasi, komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan

