

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh dari apa yang dikerjakan oleh karyawan terhadap tugas yang diberikan sesuai perannya dalam perusahaan. Menurut Robbins (2016) kinerja sebagai hasil akhir dari sebuah aktivitas. Kinerja organisasi- hasil akumulatif dari semua aktivitas kerja dalam perusahaan konsep ini bersifat multisegi, tetapi manajer harus memahami faktor-faktor penyumbang kinerja organisasi. Bagaimanapun para manajer tidak ingin untuk mencapai kinerja yang setengah-setengah. Mereka ingin organisasi unit kerja, atau kelompok kerja untuk mencapai kinerja tinggi.

Dikarenakan manajer mengelola karyawan, manajer juga harus memerhatikan pengendalian kinerja karyawan; yaitu memastikan upaya yang diberikan karyawan memadai dan memenuhi kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Manajer dapat melakukannya dengan mengikuti proses pengendalian: mengukur kinerja aktual, membandingkan kinerja tersebut dengan standar (atau ekspektasi kinerja), dan mengambil tindakan jika diperlukan. Sangatlah penting bagi manajer untuk memberikan umpan balik

kinerja yang efektif dan siap melakukan tindak pendisiplinan jika dibutuhkan (Robbins, 2016).

Dalam setiap organisasi atau perusahaan kinerja karyawan sangat penting guna menunjang kualitas yang baik bagi sebuah perusahaan. Disaat karyawan melakukan pekerjaannya dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat dengan efektif, namun jika kinerja karyawan tidak kunjung meningkat maka perlu diterapkan tindakan pendisiplinan untuk karyawan.

Menurut Chung/Megginson dalam Sugiyono (2018) mengemukakan indikator variabel kinerja yang meliputi:

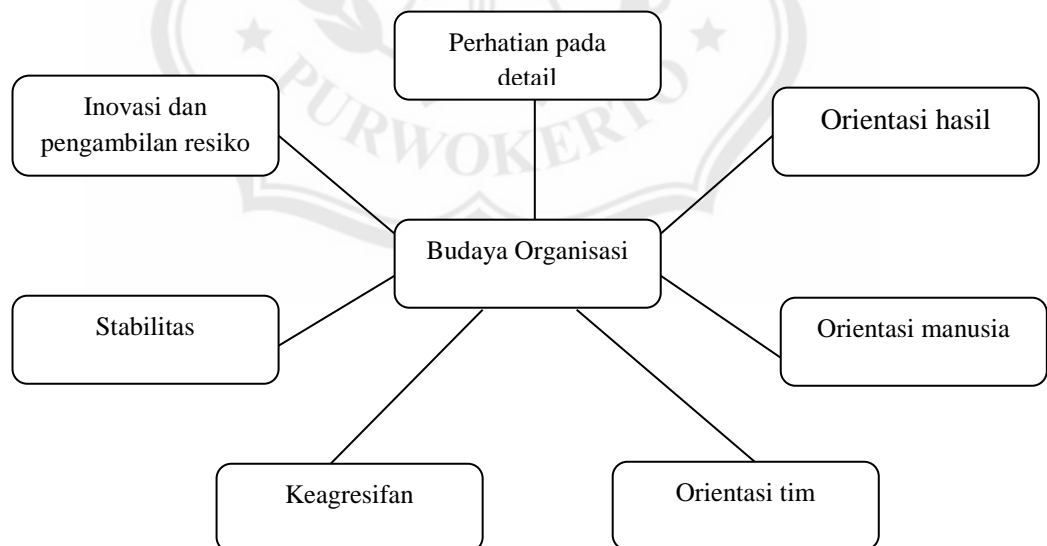
1. *Quantity of work*(Kuantitas Pekerjaan)
2. *Quality of work*(Kualitas Pekerjaan)
3. *Job Knowledge*(Pengetahuan Pekerjaan)
4. *Creativeness*(Kreatifitas)
5. *Cooperation*(Kerjasama Tim)
6. *Dependability*(Ketergantungan)
7. *Initiative*(Inovasi)
8. *Personal Qualities*(Kualitas Pribadi)

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2014) budaya organisasi adalah suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan

suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi telah diketengahkan sebagai nilai-nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan mempengaruhi cara mereka bertindak serta membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar memengaruhi bagaimana pekerjaan dilakukan dalam organisasi Robbins (2016).

Dimensi Budaya Organisasi, Robbins (2016)



Adapun indikator budaya organisasi menurut Robbins (2016) adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan pengambilan resiko.
Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap detail.
Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c) Orientasi Hasil.
Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Orientasi orang.
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
- e) Orientasi tim.
Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukurannya individu.
- f) Keagresifan.
Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g) Kemantapan.
Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Robbins (2014) Lingkungan institusi atau paksaan dari luar organisasi yang mempengaruhi secara potensial kinerja organisasi. Lingkungan yang dinamis menciptakan tingginya

ketidakpastian secara signifikan bagi para manajer daripada yang statis. Lingkungan dari organisasi apapun memiliki tiga dimensi :

a) Kapasitas

Mengacu pada keadaan yang mana lingkungan dapat mendukung pertumbuhan. Lingkungan yang kaya dan bertumbuh akan menghasilkan kelebihan sumber daya yang dapat menyangga organisasi pada saat terjadi kelangkaan secara relative.

b) Volatilitas

Menggambarkan derajat ketidakstabilan di dalam lingkungan. Suatu lingkungan yang dinamis dengan derajat perubahan yang sangat tidak dapat diprediksi akan menyulitkan bagi manajemen untuk membuat prediksi yang akurat.

c) Kompleksitas

Adalah derajat heterogenitas dan konsentrasi di antara elemen-elemen lingkungan.

Lingkungan kerja merupakan salah satu komponen terpenting dalam karyawan menyelesaikan pekerjaannya. Disini yang dimaksud dengan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat

mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, Jannah (2017).

Menurut Wursanto dalam Jannah(2017), menyatakan yang menjadi indikator lingkungan kerja adalah :

- a) Penerangan.
- b) Suhu udara.
- c) Suara bising.
- d) Penggunaan warna.
- e) Ruang gerak yang diperlukan.
- f) Keamanan kerja.
- g) Hubungan karyawan.

4. Stres Kerja

Menurut Mondy (2008) stres adalah reaksi ganjil dari tubuh terhadap tekanan yang diberikan padanya. Robbins (2014) Stres kerja merupakan kondisi dinamis yaitu individu berkonfrontasi dengan peluang, tuntutan atau sumber daya yang terkait dengan apakah yang individu inginkan dan yang mana hasil yang dipandang menjadi tidak pasti dan penting.

Menurut Robbins dan Judge (2016), sumber-sumber potensi stres ada tiga kategori, antara lain :

- 1) Faktor-faktor Lingkungan
 - a. Ketidakpastian ekonomi.
 - b. Ketidakpastian politik.
 - c. Ketidakpastian teknologi.
- 2) Faktor-faktor Organisasional
 - a. Tuntutan tugas.
 - b. Tuntutan peran.
 - c. Tuntutan antar pribadi.
- 3) Faktor-faktor pribadi
 - a. Keluarga.
 - b. Ekonomi.
 - c. Kepribadian.

Indikator-indikator dari stress kerja menurut Robbins dalam Cahyana dan Jati (2017) sebagai berikut:

- a) Beban kerja yang berlebihan.
- b) Frustrasi.
- c) Tekanan dan desakan waktu.
- d) Konflik antar pribadi dan kelompok.
- e) Kualitas supervise yang jelek.
- f) Kekuatan financial.
- g) Masalah dengan anak.
- h) Masalah perkawinan.
- i) Masalah pribadi.

- j) Perubahan ditempat tinggal.
- k) Masalah fisik.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu membuktikan hubungan antara budaya organisasi, lingkungan kerja, dan stres kerja terhadap kinerja karyawan.

Berikut adalah table 2.1 dari penelitian terdahulu:

Nama & Tahun Penelitian	Topik	Hasil Penelitian
Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai		
Jannah,(2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cahyana dan Jati, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi , Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stress kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pratiwi dan Martono, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi , Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

<p>Gita dan Yuniawan, (2016)</p>	<p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p> <p>(Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
<p>Gultom, (2014)</p>	<p>Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk MEDAN</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
<p>Nguyen dan Watanabe, (2017)</p>	<p>The impact of Project Organizational Culture on the Performance of Construction Projects</p>	<p>Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja</p>

Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai		
Jannah, (2017)	Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarnegara	<ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi intrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi ekstrinsik tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 4. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Pratiwi dan Martono, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Pada Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

		<p>3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
Putra dan Rahyuda, (2015)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Imroatun dan Sukirman, (2016)	<p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru Ekonomi / Akuntansi di SMA Negeri Se-Kabupaten Wonosobo</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 2. Kompensasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. 3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja .
Al-Omari dan Okasheh, (2017)	<p>The Influence of Work Environment on Job Performance : a case study of engineering company in Jordan</p>	<p>Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja</p>

Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai		
Cahyana dan Jati, (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Putra dan Rahyuda, (2015)	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di UPT. Pengujian Kendaraan Bermotor Dinas Perhubungan Kota Denpasar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2. Stres Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Widyastuti dan Rahardja, (2018)	AnalisisPengaruh Stres Kerja , Kompensasi, Dan <i>Employee Engagement</i> Terhadap Kinerja Pegawai (Studi pada Pegawai PDAM	<ol style="list-style-type: none"> 1. Stres Kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. 2. Kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja

	Tirta Moedal Kota Semarang)	pegawai. 3. <i>Employee engagement</i> berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
Noor, Rahardjo dan Ruhana, (2016)	Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT JasaRaharja (Persero) Cabang Jawa Timur di Surabaya)	1. Stres Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Subroto, (2017)	Analisis Pengaruh Locus Of Control dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan	1. Locus of Control mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan 2. Stres kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Demikian penelitian terdahulu yang membuktikan adanya keterkaitan antara variabel dependen dengan independen, dan peneliti menyimpulkan bahwa variabel independennya adalah budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja. Sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

C.Kerangka Pemikiran

Berdasarkan teori yang telah diuraikan sebelumnya dan hasil penelitian terdahulu, maka variabel yang dipakai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: Kinerja, budaya organisasi, lingkungan kerja dan stres kerja.

1) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan Jannah (2017) yang menyatakan variabel budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya unsur-unsur budaya organisasi akan menyebabkan penurunan kinerja. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian Cahyana dan Jati (2017), Gultom (2014), Pratiwi dan Martono (2017), Nguyen dan Watanabe (2017) yang menyatakan variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

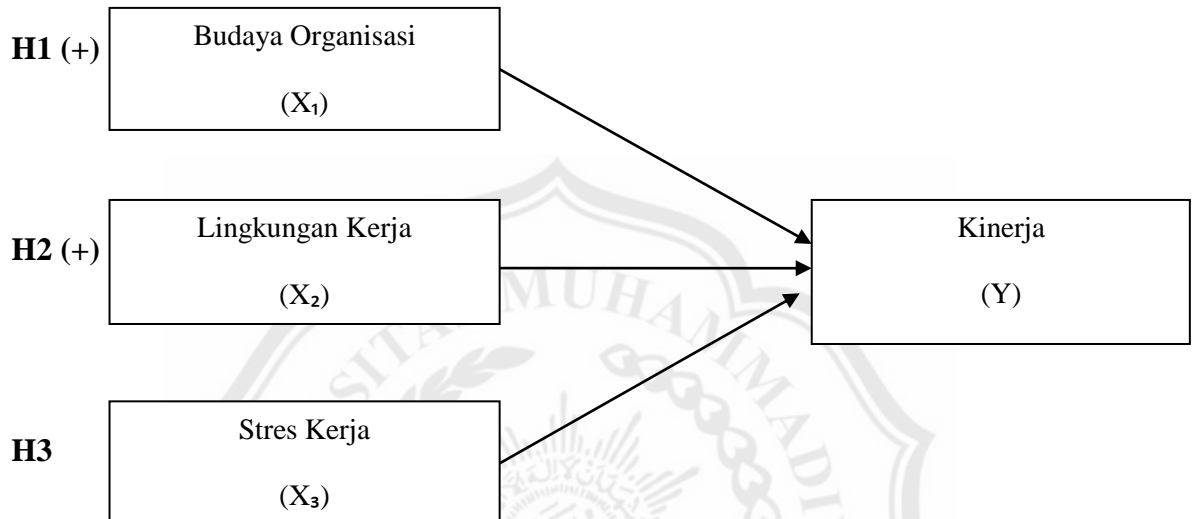
Pada penelitian yang dilakukan Jannah (2017) yang menyatakan variabel lingkungan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya unsur-unsur lingkungan kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Pratiwi dan Martono (2017), Putra dan Rahyuda (2015), Imroatun dan Sukirman

(2016), Al-Omari dan Okasheh (2017) yang menyatakan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3) Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Pada penelitian yang dilakukan Cahyana dan Jati (2017) yang menyatakan variabel stres kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan, sebaliknya menurunnya unsur-unsur stres kerja akan menyebabkan penurunan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini didukung dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Subroto (2017), Putra dan Rahyuda (2015), Noor, dkk (2016) yang menyatakan bahwa variabel stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil dari penelitian Widyastuti dan Rahardja (2018) yang menyatakan jika stress kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan .

Kerangka penelitian ini dapat digambarkan seperti pada gambar 2.1 berikut:



D. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara terhadap pertanyaan dalam sebuah penelitian. Adapun hipotesis yang dapat diajukan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi(X₁) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H2: Lingkungan Kerja(X₂) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

H3: Stres Kerja(X₃) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).