

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengitregasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Mangkunegara, 2017: 2).

Menurut Hamali (2016: 4) menjelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang memfokuskan diri pada unsur sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mempunyai tugas untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya.

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengawasan atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi secara terpadu.

Dari berbagai definisi diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan sebuah seni untuk melakukan kebijakan mengolah hubungan tenaganya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan pegawai yang berkembang. Semakin baik manajemen sumber

daya manusia pada sebuah organisasi mampu memberikan dampak yang baik bagi sebuah organisasi tersebut.

2.1.1.1.Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2015: 21) Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan (*human resource planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

b. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagian organisasi (*organization chart*).

c. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

d. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengedalikan semua karyawan, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

e. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

f. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.

g. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

h. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

i. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

j. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

k. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan yang membuat para karyawan terputusnya hubungan kerja mereka dengan pimpinan.

2.1.2. Pengertian Lingkungan Kerja

Setiap instansi pemerintah selalu berusaha untuk menciptakan kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan, karena akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja instansi tersebut dalam menjalankan kegiatannya selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada dan juga harus selalu memperhatikan faktor-faktor yang ada diluar atau kondisi lingkungan kerja sekitarnya.

Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan, namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan yang para pegawainya tersebut selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya(Sedarmayanti, 2018: 2).

2.1.2.1.Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018:28) menyatakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan pegawai, diantaranya adalah :

a. Penerangan atau Cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) terang tetapi tidak menyilaukan cahaya yang kurang jelas, sehingga pegawai akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada

akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

b. Temperatur atau Suhu udara ditempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang kurang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasannya.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah banyak air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam presentase, kelembapan ini berhubung dan dipengaruhi oleh temperatur, kelembapan, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur yang sangat panas dan kelembapan yang tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepat denyut jantung karena aktivitasnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antara panas tubuh dengan suhu disekitarnya.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitaran kotor apabila udara oksigen. Dalam udara tersebut telah berkurang dan tercampur dengan

gas dan bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber udara adanya udara segar adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen disekitar tempat kerja, ditambah dengan pengaruh secara psikologis akibat adanya tanaman disekitar tempat kerja, keduanya akan memberikan kesejukan dan kesegaran pada jasmani. Rasa sejuk dan segar selama bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

e. Kebisingan ditempat kerja

Salah satu polusi yang menyubukan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutamanya dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan pendengaran komunikasi, bahkan menurut penelitian kesibingan serius akan menyebabkan kematian. Karena pekerja membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan akan dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

f. Ruang gerak yang diperlukan

Agar para pegawai ini dapat leluasa bekerja dengan baik, maka ruang gerak dari para pegawai perlu diberikan didalam besar ruangan yang memadai, pada umumnya disuatu instansi tersebut tidak diinginkan adanya penurunan produktifitas kerja yang dikarenakan oleh telalu sempitnya gerak bagi pegawai. Maka dari itu ruang gerak yang lebih leluasa sangat dibutuhkan dalam bekerja.

g. Pewarnaan

Masalah penggunaan warna dalam ruangan kerja pada umumnya belum mendapatkan perhatian dengan semestinya oleh manajemen perusahaan yang bersangkutan. Pemilihan warna yang cerah atau yang gelap belum tentu akan menaikkan atau menurunkan produktifitas kerja .

h. Keamanan

Pada umumnya perencanaan keamanan kerja yang disusun untuk suatu instansi akan berhubungan erat yang digunakan oleh sebuah organisasi yang bersangkutan. Keamanan kerja tergantung pada ruang gerak bagi para pegawai yang bersangkutan. Keamanan yang baik bagi instansi akan mendapatkan hasil yang baik dan yang diinginkan demi kebaikan kinerja untuk mengurangi tingkat kecelakaan kerja.

Berdasarkan penjelasan tersebut dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah suatu lingkungan dimana para pegawai instansi pemerintah bekerja, sedangkan kondisi kerja merupakan kondisi para pegawai bekerja. Dengan demikian sebenarnya kondisi kerja termasuk salah satu unsur lingkungan kerja kata lain lingkungan kerja didalam suatu instansi bukan hanya terdiri dari kondisi kerja saja melainkan kondisi kerja ditambah dengan beberapa aspek lain yang membentuk lingkungan kerja yang dapat mempengaruhi kinerja dari para pegawai dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2.Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti(2018:28) sebagai berikut:

1. Penerangan atau cahaya di tempat kerja.

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas (kurang cukup) mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit tercapai.

2. Sirkulasi udara ditempat kerja.

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja.

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan

kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian yang tentunya memberikan dampak yang buruk bagi sebuah organisasi atau perusahaan tersebut.

4. Bau tidak sedap di tempat kerja

Adanya bau di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “*air condition*” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu disekitar tempat kerja.

5. Keamanan di tempat kerja.

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

2.1.3. Pengertian Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:29) budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan budaya kerja juga terdapat dalam diri manusia itu sendiri yang mana dapat atau tidaknya memberikan pengaruh dari kinerja mereka, budaya kerja yang bersifat positif maupun negatif yang bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi organisasi tersebut. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik

tentunya membutuhkan waktu untuk merubahnya serta peran pemimpin untuk para bawahannya.

Secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Kekuatan yang paling kuat yang mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para pegawai tetapi budaya kerja dapat positif, namun dapat juga sebaliknya negatif.

Budaya kerja berdampak positif meningkatkan produktifitas kerja sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat aktifitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi pegawai yang unggul.

2.1.3.1. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu untuk merubahnya, maka untuk itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinannya sebagai terdahulu diikuti bawahannya (Darodjat, 2015: 31).

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin dengan bawahannya yang sangat menentukan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi. Pada prinsipnya budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau memperngaruhi sikap perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu

keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan dari pandangan tersebut mengenai manfaat budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

2.1.3.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:33) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku pemimpin, tindakan nyata seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi pegawai.
- b. Seleksi para pekerja, dengan menempatkan pegawai yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki dari para pegawai.
- c. Budaya kerja, setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.

- d. Budaya luar, didalam suatu organisasi memiliki budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Kejelasan misi perusahaan, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para pegawai.
- f. Kepastian misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberikan contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memahamkan masalah organisasi lebih inovatif.

Berdasarkan penjelasan diatas jadi yang dimaksud budaya kerja dalam hal ini adalah kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pemimpin dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental pegawai yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap pada kinerja sehari-hari mereka. Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi, keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua pegawai, juga kebijakan menentukan arahan, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

2.1.3.3. Tujuan Atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan (Darodjat, 2015: 34).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, sebagai berikut :

- a) Memahami pola kerja.
- b) Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai ditempat kerja.
- c) Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja.
- d) Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja *team*.
- e) Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Adapun manfaat budaya kerja dalam suatu instansi atau perusahaan :

- a) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b) Keterbukaan antara individu dalam melakukan pekerjaan.
- c) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lainnya.

Sedangkan manfaat budaya kerja yang baik secara psikologis adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong.
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Saling terbuka satu sama lain.
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik.
- g. Meningkatkan produktifitas kerja.
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain-lain.
- i. Menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- j. Dapat menciptakan kekompakan dalam kerja.
- k. Meningkatkan kerjasama.

Budaya kerja merupakan sikap hidup, serta cara bekerja individu bekerja pada yang bertumpu pada nilai-nilai yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan data positif pada individu untuk senantiasa berandil dalam bekerja.

2.1.3.4. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan. Budaya kerja tidak akan muncul begitu saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua unsur sumber daya manusia dalam

seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena menjadikan nilai-nilai untuk menjadi kebiasaan memakan waktu dan tidak henti-hentinya melakukan penyempurnaan dan perbaikan (Darodjat, 2015: 36).

Budaya Kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

a. Sikap terhadap pekerja

Yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

b. Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk memperlajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama pegawai, atau sebaliknya.

2.1.3.5. Dedikasi Dalam Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:38) budaya kerja bersentuhan langsung dengan aspek pelayanan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditangannya. Untuk memberkan pelayanan yang baik kepada pelanggan maka dipersyaratkan beberapa hal yang bisa menjadi basis bagi penciptaan budaya kerja tinggi, antara lain sebagai berikut :

a. Kreativitas dan pekaan, yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dapat mendorong kearah efisiensi dan efektivitas. Seorang bekerja selayaknya mengembangkan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan

bekerja secara kreatifitas dan kepekaan yang tinggi, tanpa kreatifitas dan kepekaan sulit seseorang selayaknya mengedepankan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreatifitas dan kepekaan yang tinggi, tanpa kreatifitas dan kepekaan sulit seseorang akan dapat menciptakan peluang bekerja dengan efektif dan efisien tersebut.

b. Disiplin dan keteraturan kerja, bekerja mengacu kepada *standar operasional prosedur* (SOP). Setiap organisasi yang bergerak dibidang pelayanan pastilah memiliki SOP, melalui prosedur kerja yang telah distandarisasikan tersebut maka akan terdapat ukuran-ukuran yang pasti dan jelas, jika seseorang memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu sesuai landasan pekerja dilingkungan yang jelas. Dedikasi dan loyalitas, diberikan kepada visi dan misi organisasi tidak kepada pimpinanya, atau atasanya secara personal atau individu.

2.1.3.6. Indikator-Indikator Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:37) indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi pegawai, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban atau wewenang dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat dianggap lebih kuat ketimbang sikap yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendirian diharapkan tidak berdasarkan keteguhan dan kekuatannya.

2. Peraturan

Seperti memberikan ketertipan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan pegawai, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian penting untuk mewujudkan pegawai disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan pegawai memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi maupun di lembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik dan kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dapat dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.

2.1.4. Pengertian Kinerja Pegawai

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang pegawai untuk mencapai tujuan yang diharapkan (Mangkunegara, 2016: 67). Sedangkan menurut Fahmi (2015:2) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja adalah suatu perbuatan suatu prestasi, suatu peranan umum keterampilan (Hasibuan, 2017: 78).

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi pegawai. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

2.1.4.1. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2015:133) kinerja pegawai dipengaruhi oleh:

1. Kualitas dan kemampuan pegawai yaitu hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, kedisiplinan sikap mental dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja, sarana produksi, teknologi, budaya kerja)

dalam hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah atau gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).

3. Supra sarana yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijakan sarana pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Wibowo (2015:133) dalam pembahasan mengenai permasalahan kinerja karyawan tidak lepas dari berbagai macam faktor yang menyertai diantaranya:

- a. Faktor kemampuan

Secara psikologis kemampuan karyawan terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan *reality*, artinya karyawan yang memiliki *IQ* diatas rata-rata dengan pendidikan yang menandai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-harimaka akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- b. Faktor motivasi

Motivasi berbentuk sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang mengerjakan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan kerja.

2.1.4.2. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Fahmi (2015:67) Suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu :

- a. Pemimpin memerlukan evaluasi yang objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan dibidang sumber daya manusia dimasa yang akan datang.

- b. Pemimpin memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya untuk memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karir dan memperkuat kualitas hubungan antar manajer yang bersangkutan dengan pegawainya.

Menurut Fahmi(2015:66) tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja pegawai pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi pegawai selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
3. Mendorong pertanggungjawaban dari pegawai.
4. Untuk membedakan antar karyawan satu dengan pegawai yang lainnya.
5. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan lagi menjadi :
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakan mutasi transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Training atau latihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antar pegawai melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.

2.1.4.3. Indikator-Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Wibowo (2015:86) dalam mengukur kinerja pegawai dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Untuk mencapai tujuan, maka diperlukankinerja baik dari individu, kelompok maupun organisasi.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai tanpa adanya standar, tidak dapat diketahui kapan suatu tujuan tercapai.

c. UmpanBalik

Umpan balik merupakan masukan yang dipergunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan. Individu maupun instansi dapat mengevaluasi hasil dari kinerja untuk perbaikan kinerja itu sendiri.

d. Alat atauSarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk pencapaian tujuan, tanpa alat atau sarana, tugas pekerjaan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya.

e. Kompetensi

Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikannya dengan baik.

f. Motif

Motif merupakan alasan atau pendorong bagi seseorang untuk melakukan sesuatu secara sadar dan sukarela, sehingga dapat menimbulkan perubahan.

g. Peluang

Peluang merupakan kesempatan yang ada di setiap waktu yang dilewati. Terdapat dua hal yang dapat menyumbang kekurangan kesempatan yaitu ketersediaan waktu dan kemampuan untuk memenuhi syarat.

2.2. Teori Hubungan

2.2.1. Hubungan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang mempengaruhi tugas-tugas yang dibebankan. Namun secara umum pengertian lingkungan kerja adalah merupakan lingkungan dimana para pegawai tersebut tertanam di dalam diri mereka sendiri selalu melaksanakan tugas dan pekerjaannya (Sedarmayanti, 2018: 97). Menurut Kasmir (2016: 192) jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan mempengaruhi dalam bekerja. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

2.2.2. Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Menurut Nawawi (2005) mengemukakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut

merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Menurut Darodjat (2015: 37) budaya kerja juga merupakan suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga, perilaku atau kebiasaan secara otomatis sendiri. Dari kebiasaan tersebut tentunya mempengaruhi kualitas kinerja pegawai tersebut, baik kebiasaan positif ataupun negatif. Dengan demikian budaya kerja dapat memberikan dampak yang baik ataupun buruk bagi organisasi tersebut apabila sumber daya yang berada dalam organisasi tersebut mampu memberikan budaya kerja yang positif sehingga berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja.

2.3. Penelitian Sebelumnya

Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam penelitiannya yang berjudul “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak. Dengan sampel sebanyak 30 orang tenaga pengajar, dengan menggunakan metode analisis regresi linear berganda., uji t, uji F dan Determinasi dengan bantuan *Statistical Product and Service Solutions*. Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.

Menurut Penelitian Risky Nur Adha, Nurul Qorimah, Achmad Hasan Hafizi (2019) Yang meneliti Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. Motivasi kerja (X1), lingkungan kerja (X2), dan budaya kerja merupakan variabel independen dan

kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y). Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang . Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji T, uji F dan uji R2. Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p > 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap *turnove intention* dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p > 0,05$). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurut penelitian Tiara inda permata sari (2020) yang meneiliti Pengaruh Karakteristik Individu (X1), Disiplin Kerja (X2), Dan Lingkungan Kerja (X3) Terhadap Kinerja Karyawan (Y) Di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) OKU. Populasi dalam penelitian ini 72 responden karyawan di PDAM OKU, metode analisis yang digunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai yang diperoleh untuk variabel Karakteristik Individu (X1) pada t hitung $> t$ tabel atau ($4,347 > 1,995$), maka keputusannya H_0 ditolak artinya Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU. Untuk variabel Disiplin Kerja (X2) diperoleh nilai t hitung $> t$

tabel atau ($6,727 > 1,995$), maka keputusannya H_0 ditolak artinya Disiplin Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU dan Untuk variabel Lingkungan Kerja (X3) diperoleh nilai t hitung $> t$ tabel atau ($2,916 > 1,995$), maka keputusannya H_0 ditolak artinya Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU. Berdasarkan uji F hitung, diketahui F hitung sebesar 50,625. Hasil tersebut kemudian dibandingkan dengan F tabel sebesar 2,74. jadi F hitung $> F$ tabel atau $50,625 > 2,74$, maka keputusannya H_0 ditolak, artinya seluruh variabel X yaitu Karakteristik Individu (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Keluarga (X3) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU. Kemudian nilai Koefisien Determinasi (R Square) adalah sebesar 0,677. Hal ini menunjukkan bahwa sebesar 67.7% sumbangan pengaruh variabel Karakteristik Individu (X1), Disiplin Kerja (X2) dan Lingkungan Keluarga (X3) terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU. Sedangkan sisanya sebesar 32.3% dipengaruhi oleh variabel lain selain variabel dalam penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

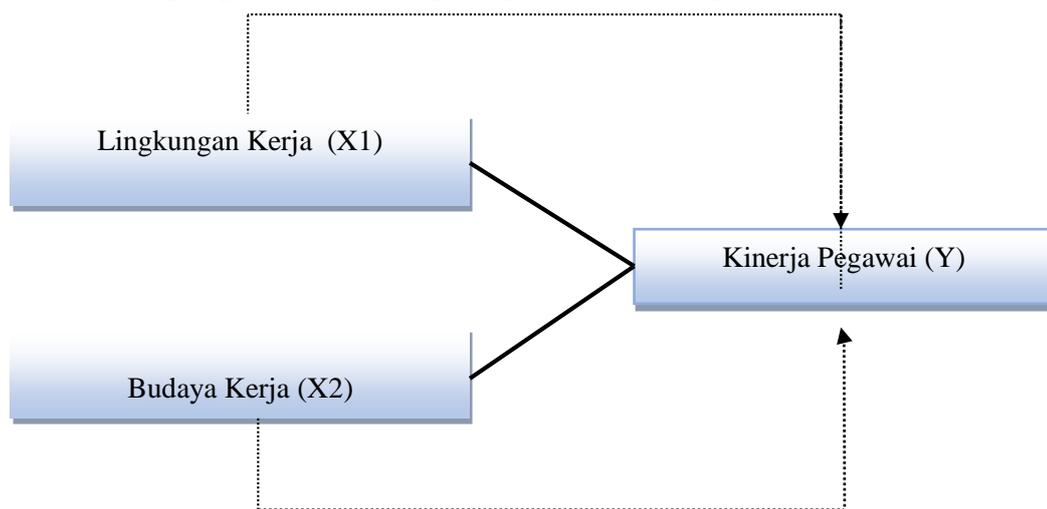
No.	Nama	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan	Persamaan
1.	Dwi Agung Nugroho Arianto(2013). “Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar di Yayasan Pendidikan Luar Biasa Kabupaten Demak “	(X1) Kedisiplinan (X2)Lingkungan Kerja (X3)Budaya Kerja (Y)Kinerja Tenaga Pengajar	Berdasarkan Uji F dapat disimpulkan bahwa kedisiplinan kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja secara bersama-sama berpengaruh positif atau signifikan terhadap kinerja tenaga pengajar.	Berbeda tempat, waktu penelitian, Variabel (Y) berbeda	Persamaan dengan variabel bebas (X) nya.
2.	Risky Nur Adha, Nurul Qorimah, Achmad Hasan Hafizi (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	(X1)Motivasi Kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) Budaya Kerja (Y)Kinerja Karyawan	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.	Berbeda Tempat, waktu penelitian, Variabel (X) berbeda	Persamaan dengan penelitian saya sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan beberapa variabel seperti variabel X2 dan X3 nya sama.

3.	<p>Tiara inda permata sari 2020.</p> <p>Pengaruh Karakteristik Individu Disiplin Kerja Dan lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan daerah Air Minum (PDAM) OKU.</p>	<p>(X1) Karakteristik Individu (X2) Disiplin Kerja (X3) lingkungan Kerja (Y) Kinerja karyawan</p>	<p>Hasil penelitian menunjukan bahwa nilai yang diperoleh untuk variabel Karakteristik Individu (X1) pada t hitung > t tabel atau ($4,347 > 1,995$), maka keputusannya H_0 ditolak artinya Karakteristik Individu berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan Daerah Air Minum OKU.</p>	<p>Berbeda Tempat, Variabel (X1) berbeda dan varibael (Y)</p>	<p>Persamaan dengan penelitian saya sama-sama menggunakan alat analisis regresi linear berganda dan variabel X3 sama dan sama-sama menggunakan kuantitatif.</p>
----	--	---	--	---	---

2.4. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka konsep penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja memberikan pengaruh pengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur baik secara parsial dan simultan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Keterangan :

Gambar 2.1.
Kerangka pemikiran

Parsial : -----

Simultan : —————

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya (Priyatno,2008:10). Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur baik secara parsial maupun simultan.

