

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Afandi (2021:3) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur dan peranan tenaga kerja secara efisiensi dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, pegawai dan masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan, seleksi pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu atau organisasi.

2.1.1.1 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal dkk (2015:8) tujuan manajemen sumber daya manusia ialah meningkatkan kontribusi produktif orang-orang yang ada dalam perusahaan melalui sejumlah cara yang bertanggung jawab secara strategis, etis, dan sosial. Tujuan ini menuntun studi dan praktik manajemen sumberdaya manusia yang umumnya dikenal sebagai manajemen personalia. Studi manajemen menguraikan upaya-upaya terkait dengan sumber daya manusia kalangan manajemen operasional dan memperlihatkan bagaimana para professional personalia memberikanadil atas upaya-upaya ini. Sumber daya manusia mempengaruhi keberhasilan setiap perusahaan atau organisasi. Meningkatkan andil manusia sangat penting, sehingga seluruh perusahaan membentuk departemen sumber daya manusia. Manajemen sumber daya manusia mendorong para manajer dan tiap karyawan untuk melaksanakan strategi-strategi

yang telah ditetapkan perusahaan. Untuk mendukung para pimpinan yang mengoperasikan departemen-departemen atau unit-unit organisasi dalam perusahaan sehingga manajemen sumber daya manusia memiliki sasaran.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Zainal dkk (2015:13) sudah merupakan tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola manusia seefektif mungkin agar diperoleh suatu satuan sumber daya manusia yang merasa puas dan memuaskan. Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen umum yang memfokuskan diri pada sumber daya manusia. adapun fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia, seperti halnya fungsi manajemen umum, yaitu :

1. Fungsi manajerial
 - a. Perencanaan (planning)
 - b. Perorganisasian (organizing)
 - c. Pengarahan (directing)
 - d. Pengendalian (controlling)
2. Fungsi operasional
 - a. Pengadaan tenaga kerja
 - b. Pengembangan
 - c. Kompensasi
 - d. Pengintegrasian
 - e. Pemeliharaan
 - f. Pemutusan hubungan kerja.

2.1.2 Lingkungan Kerja

2.1.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (dikutip di Maryati, 2021:23) mendefinisikan lingkungan kerja fisik sebagai keseluruhan keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja, yang akan memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk di perhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja merupakan suasana dimana pegawai melakukan aktivitas setiap harinya.

Indikator sedarmayanti yang sesuai di PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja ada 9 yaitu penerangan atau cahaya ditempat kerja, temperatur di tempat kerja, sirkulasi udara ditempat kerja, kebisingan ditempat kerja, bau-bauan di tempat kerja, tata warna di tempat kerja, dekorasi di tempat kerja dan keamanan di tempat kerja.

Menurut Afandi (2021:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan,kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, dilingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagi kelompok. Lingkungan kerja adalah segala

sesuatu yang ada disekitar pekerja/pegawai yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Peningkatan kinerja pegawai dapat diupayakan melalui perbaikan suasana kerja. Lingkungan kerja dapat berpengaruh baik positif maupun negatif terhadap perusahaan. Oleh karena itu permasalahan lingkungan kerja tidak boleh diabaikan dalam suatu perusahaan. Karena lingkungan kerja tempat untuk melakukan pekerjaan sesuai dengan perjanjian kerja yang telah di setujui sebelumnya.

2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa yang harus diperhatikan yaitu :

1. Bangunan tempat kerja
2. Ruang kerja yang lapang
3. Ventilasi udara yang baik
4. Tersedia tempat ibadah
5. Tersedia sarana angkutan pegawai.

2.1.2.3 Tipe Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:66) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis

1. Faktor lingkungan fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang meliputi :

a. Rencana ruang kerja

Meliputi kesesuaian dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja pegawai

b. Rancangan kerja

meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai

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 tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi pegawai. Yang dimaksud privasi disini adalah

sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor lingkungan psikis

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

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam menyelesaikan suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan 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 pegawai, apabila hal ini berlangsung terus-menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan

e. Perselisihan antar 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 komunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya : persaingan, masalah status dan perbedaan antar individu.

Lingkungan kerja fisik maupun psikis keduanya sama pentingnya dalam sebuah organisasi, kedua lingkungan kerja ini tidak dapat dipisahkan. Apabila suatu 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 rencana sistem kerja yang efisien dan akan menyebabkan perusahaan tersebut mengalami penurunan kerja.

2.1.2.4 Aspek Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:69) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentuk lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut :

1. Pelayanan kerja

pelayanan kerja merupakan aspek penting yang harus dilakukan oleh setiap perusahaan terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari perusahaan akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik perusahaan melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada umumnya pelayanan pegawai meliputi hal yakni :

- a.) pelayanan makanan
- b.) pelayanan kesehatan
- c.) pelayanan kamar kecil/kamar mandi di tempat kerja dan lain sebagainya.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen perusahaan sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawai, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini dapat disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antar pegawai dapat

menurunkan motivasi dan kegairahan yang diakibatkan akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.1.2.5 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2021:71) manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena kerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Kinerja akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan membutuhkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi.

2.1.2.6 Indikator Pengukuran Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017:28) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja adalah 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.

2.) Temperatur di tempat kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

3.) Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar di katakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

4.) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikendaki oleh telinga. Tidak dikendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut peneliti, kebisingan serius bisa menyebabkan kematian.

5.) Bau-bauan di tempat kerja

Adanya bau-bauan disekitar tempat kerja dapat di anggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja. Dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

6.) Tata warna di tempat kerja

Menata warna ditempat kerja perlu dipelajari dan di rencanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan oleh penataan dekorasi.

7.) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungan dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

9.) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka akan perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satunya upaya untuk menjaga keamanan ditempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas pengamanan (SATPAM).

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2021:97) Budaya Organisasi atau Organisasi merupakan pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah. Sedangkan menurut Robbins (dikutip di Dasmadi, 2021:14) mengartikan organizational cultural as *“a system of share meaning held by members that distinguishes the organization with another organization, which is a set of the main characteristic that are valued by the organization”*. Artinya budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang dibedakan

suatu organisasi dari organisasi lain yang merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh suatu organisasi.

2.1.3.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Robbins (dikutip di Dasmadi, 2021:17) mengemukakan tujuh faktor yang merupakan dasar atau karakteristik dari budaya organisasi yaitu :

- 1.) Inovasi dan pengambilan resiko. Yaitu sejauh mana pegawai didorong untuk inovatif dan mengambil resiko.
- 2.) Perhatian ke rincian, yaitu sejauh mana para pegawai diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian kepada rincian
- 3.) Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen fokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses digunakan untuk mencapai hasil itu.
- 4.) Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi itu.
- 5.) Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu-individu.
- 6.) Kearsyifan, yaitu sejauh mana orang-orang itu argesif dan kompetif dan bukannya santai-santai
- 7.) Kemantapan, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan diperhatikannya status quo sebagai kontra dari pertumbuhan.

Menurut Miller (dikutip di Dasmadi, 2021:18) menyebutkan delapan nilai utama yang menjadi karaktersitik budaya organisasi, yaitu :

- 1.) Asas tujuan, yaitu seberapa jauh pegawai memahami tujuan yang hendak dicapai perusahaan
- 2.) Asas konsesus, yaitu seberapa jauh perusahaan memberi kesempatan kepada pegawai untuk turut serta dalam proses pengambilan keputusan
- 3.) Asas keunggulan, yaitu seberapa besar kemampuan perusahaan menumbuhkan sikap untuk menjadi yang terbaik dan berprestasi lebih baik dari yang sudah pernah dilakukan
- 4.) Asas kesatuan, yaitu suatu sikap perusahaan tentang keadilan dan pemihak terhadap pegawai dan kelompok pegawai
- 5.) Asas prestasi, yaitu sikap perusahaan terhadap prestasi pegawai
- 6.) Asas empirik, yaitu sejauh mana perusahaan mau menggunakan bukti-bukti empirik dalam pengambilan keputusan
- 7.) Asas keakraban, yaitu kondisi pergaulan sosial antar pegawai dalam perusahaan
- 8.) Asas integritas, yaitu sejauh mana pegawai mau bekerja dengan sungguh-sungguh dalam mencapai tujuan perusahaan.

2.1.3.3 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2021:98) fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

- a.) Menunjukkan identitas suatu masyarakat atau organisasi.
- b.) Sebagai faktor pemikat kebersamaan
- c.) Sebagai faktor penggerak
- d.) Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan
- e.) Sebagai warisan

f.) Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan

Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut :

- a.) Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi
- b.) Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku pegawai kearah yang lebih positif
- c.) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi
- d.) Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam meningkatkan tugas
- e.) Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat
- f.) Memotivasi pegawai dalam bekerja.

2.1.3.4 Sifat-sifat Budaya Organisasi

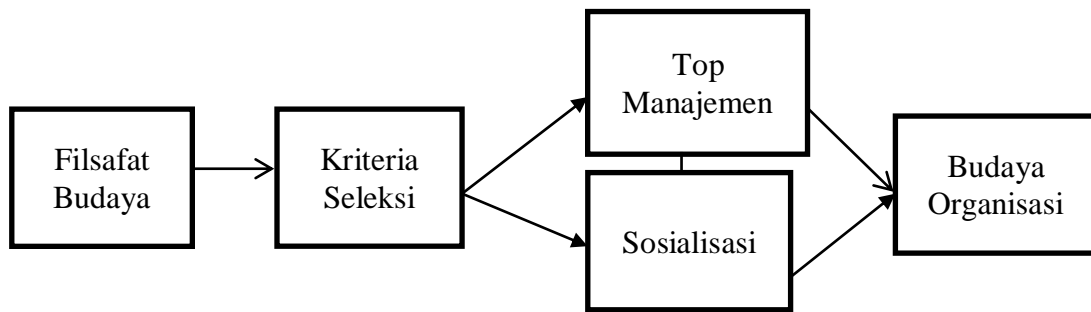
Menurut Afandi (2021:99) budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut :

- a.) Kuat (*strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelaraskan antara tujuan individu dan tujuan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.
- b.) Dinamis dan adaptif (*dynamic and adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal.

Budaya organisasi ini sangat mempengaruhi kriteria yang digunakan dalam memperkerjakan pegawai. Tindakan dari manajemen puncak menentukan iklim

umum dari perilaku baik yang diterima maupun tidak. Bagaimana pegawai harus disosialisasikan, akan tergantung baik dari tingkat sukses yang dicapai dalam mencocokkan nilai-nilai yang dianut oleh pegawai baru, dengan nilai-nilai organisasi dalam proses seleksi maupun pada preferensi manajemen puncak akan metode sosialisasi. Ada tujuh hakekat budaya organisasi yaitu :

- a. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana para pegawai di dorong agar inovatif dan berani mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap rincian, yaitu sejauh mana para pegawai diharapkan memperhatikan presisi (kecermatan) analisis dan perhatian telalu detail
- c. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut
- d. Orientasi orang, yaitu sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak hasil-hasil pada orang yang ada diorganisasi tersebut
- e. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan berdasarkan tim
- f. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang dalam organisasi tersebut agresif dan kompetitif; dan
- g. Kemantapan, yaitu sejauh mana kegaitan organisasi menekankan dipertahankannya status quo.



Gambar 2.1
Proses terbentuknya budaya organisasi

2.1.3.5 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2021:100) Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi sebagai berikut :

- 1.) Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer dalam mengatur organisasi secara professional
- 2.) Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
- 3.) Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan-jabatan
- 4.) Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan pegawai.

2.1.3.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Afandi (2021:101) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

- a.) Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat didalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi.

Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol

b.) Pelaksanaan nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang digunakan oleh orang atau organisasi untuk sikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan. Individu dan organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas, dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi

c.) Kepercayaan dan filsafat

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layakakan meningkatkan motivasi pegawai. Filsafat adalah pendapat organisasi mengenai hakikat atau esensi sesuatu misalnya perusahaan mempunyai pendapat yang berbeda mengenai esensi sumber daya manusia, sejumlah perusahaan menganggap sumber daya manusia merupakan bagian dari alat produksi, oleh karena itu mereka tidak memerlukan tenaga kerja dengan kualitas tinggi dan tidak mengadakan pelatihan untuk meningkatkan kompetensi mereka.

d.) Pelaksanaan kode etik

kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

e.) Pelaksanaan seremoni

Seremoni merupakan peranan budaya organisasi atau tindakan kolektif pemujaan budaya yang dilakukan secara turun temurun mengingatkan dan memperkuat nilai-nilai budaya

f.) Sejarah organisasi

Budaya organisasi dikembangkan dengan waktu yang lama yaitu sepanjang sejarah organisasi dan merupakan produk dari sejarah organisasi.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut Prawirosentoso (dikutip di Dasmadi, 2021:10) *performance is the result of work that can be achieved by a person or group of people in a organization, in accordance with the authority and responsibilities of each, in an effect to effort to achive the goals of the organization concerned legally, do not violate the law and in accordance with the moral and ethical.* Artinya bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan menurut Afandi (2021:83) kinerja merupakan penyusunan tugas yang mengatur pekerjaan seseorang.jadi, kinerja adalah seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja merupakan ekspresi potensi seseorang dalam memenuhi tanggung jawabnya dengan menetapkan standar tertentu. Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja.

2.1.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Kasmir (dikutip di Maryati, 2021:11) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja baik hasil kerja, adalah sebagai berikut :

a.) Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian harus dimiliki oleh semua pegawai organisasi. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian pegawai maka pegawai akan menyelesaikan pekerjaan secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan. Kemampuan dan keahlian akan berdampak pada kinerja seseorang.

b.) Pengetahuan

Individu yang mempunyai pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan memberikan *output* pekerjaan yang baik, sedangkan individu itu tidak memiliki pengetahuan yang memadai maka *output*-nya juga rendah. Artinya, pengetahuan yang memadai tentang pekerjaan akan mempermudah individu untuk menjalankan pekerjaannya. Sebaliknya, apabila individu tidak memiliki

pengetahuan tentang pekerjaannya, individu tersebut tidak akan bisa menjalankan pekerjaannya dengan baik dan tentunya ini akan bisa menjalankan dengan baik dan tentu ini akan berdampak pada kinerjanya.

c.) Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan akan berguna untuk memudahkan pegawai dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu pekerjaan yang memiliki rancangan yang bagus akan memudahkan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut secara cepat dan tepat, dan sebaliknya. Dengan demikian,, rancangan pekerjaan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai.

d.) Kepribadian

Kepribadian merupakan keseluruhan total cara seseorang individu bereaksi dan interaksi dengan yang lain. Seseorang yang memiliki kepribadian yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh, penuh tanggungjawab, sehingga kinerjanya juga baik. Sebaliknya, orang yang memiliki kepribadian yang buruk, akan bekerja tidak sungguh-sungguh dan kurang bertanggung jawab yang pada akhirnya berdampak pada kinerja yang kurang baik.

e.) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah dorongan individu yang menjalankan sesuatu. Jika seseorang mempunyai dorongan yang kuat dari dalam dirinya maupun dari luar, maka seseorang akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik. Seseorang termotivasi untuk melakukan pekerjaan maka kinerjanya juga

semakin meningkat. Sebaliknya, apabila motivasi seseorang untuk melakukan sesuatu itu rendah, maka kinerjanya juga semakin rendah.

f.) Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengelola dan mengatur bawahannya untuk menjalankan suatu tugas dan tanggungjawab yang di bebankan kepada dirinya. Perilaku pimpinan yang menyenangkan, mengayomi, mendidik dan membimbing akan membuat karyawan senang mengikuti perintahnya dan akan berdampak pada peningkatan kinerja. Demikian juga sebaliknya, jika perilaku pimpinan tidak menyenangkan, tidak mengayomi, tidak mendidik dan membimbing, akan menurunkan kinerja bawahannya. Jika, pemimpin akan punya dampak terhadap kinerja pegawai.

g.) Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan sikap seseorang pemimpin dalam menghadap atau memerintah kepada bawahannya. Pada praktiknya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi. Gaya kepemimpinan atau sikap pemimpin akan berdampak pada kinerja pegawai.

h.) Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau nilai-nilai yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut mengatur hal-hal yang berlaku dan harus diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh semua anggota organisasi. Semakin patuh anggota organisasi untuk menjalankan nilai-nilai yang

ditentukan oleh organisasi, maka akan semakin kuat budaya organisasi yang ada dalam organisasi tersebut dan ini akan mempengaruhi kinerja pegawai atau organisasi secara positif, sebaliknya, apabila anggota organisasi tidak mematuhi nilai-nilai dalam organisasi maka budaya organisasi akan lemah dan ini akan berakibat pada kinerja pegawai atau organisasi yang rendah.

i.) Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan sebuah perasaan senang, atau perasaan suka tidak suka dari seseorang setelah melakukan pekerjaan. Jika pegawai merasa senang untuk bekerja akan berdampak positif terhadap kinerja. Sebaliknya, jika seseorang tidak suka untuk bekerja maka akan mempunyai dampak yang negatif terhadap kinerja karyawan.

j.) Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan pegawai untuk tetap bekerja dan membela perusahaan tempat pegawai bekerja. Pegawai yang setia atau loyal akan selalu mempertahankan kebiasaan kerjanya, tanpa terganggu oleh gangguan dari luar organisasi. Dengan loyalitas yang tinggi, pegawai akan senantiasa terdorong untuk terus bekerja menjadi lebih bagus dengan merasa bahwa organisasi seperti miliknya sendiri. Dengan demikian, loyalitas akan berdampak pada kinerja pegawai.

k.) Komitmen

Komitmen menunjukkan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan organisasi dalam menjalankan pekerjaannya. Dengan mematuhi janji atau

kesepakatan, membuat pegawai berusaha untuk bekerja dengan baik dan merasa bersalah jika tidak menepati janji atau kesepakatan yang telah dibuatnya. Pada akhirnya, kepatuhan untuk melaksanakan janji yang telah dibuatnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

l.) Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha pegawai untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Kedisiplinan pegawai yang tinggi akan berdampak positif terhadap kinerja pegawai.

m.) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman akan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Dengan demikian, lingkungan kerja memengaruhi kinerja pegawai..

2.1.4.3 Standar Kinerja Pegawai

Menurut Mangkuprawira (dikutip di Dasmadi, 2021:12) penilaian setiap kinerja pegawai harus didasarkan pada kinerja aktual dari elemen-elemen pokok yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan. Beberapa persyaratan yang harus dipenuhi standar kinerja pekerjaan. Menurut Simamora (dikutip di Dasmadi, 2021:12) adalah :

- 1.) Harus relevan dengan individu dan organisasi
- 2.) Harus stabil dan handal

- 3.) Harus membedakan antara pelaksanaan pekerjaan yang baik, sedang, atau buruk
- 4.) Harus dijabarkan dengan angka
- 5.) Harus mudah diukur
- 6.) Harus dipahami oleh pegawai dan penyedia
- 7.) Harus memberikan interpretasi yang tidak biasa.

2.1.4.4 Unsur Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (dikutip di Dasmadi, 2021:13) menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan analisis dan interpretasi keberhasilan atau kegagalan pencapaian kinerja. Rivai juga menambahkan bahwa penilain kinerja terdiri dari unsur-unsur kunci sebagai berikut :

- 1.) Pendefinisian misi, penetapan tujuan, dan sasaran-sasaran organisasi
- 2.) Penetapan rencana strategis dan kebijakan operasional organisasi
- 3.) Penetapan dan pengembangan indikator-indikator kinerja
- 4.) Pengukuran kinerja dan penilain hasil pengukuran

2.1.4.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja bertujuan untuk memperbaiki ayau meningkatkan kinerja organiasai melalui peningkatkan kinerja dari pegawai organisasi. Secara lebih spesifik dari penilaian kinerja dalam (Dasmadi, 2021:16) adalah :

- a. meningkatkan saling pengertian antar pegawai tentang kinerja
- b. mendokumentasikan dan mengacu hasil kerja seorang pegawai sehingga mereka termotivasi untuk membuat yang kebih baik

- c. memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspiransi dan meningkatkan kepedulian terhadap karier dan terhadap pekerja yang diibankan sekarang
- d. mendesain ulang sasaran masa depan sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai potensinya; dan
- e. mengevaluasi rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan khusus, rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu di ubah.

2.1.4.6 Kriteria-kriteria Kinerja

Menurut Afandi (2021:85) kriteria kinerja adalah dimensi-dimensi pengevaluasian kinerja seseorang pemegang jabatan, suatu tim, dan suatu unit kerja. Secara bersama-sama didimensi itu merupakan harapan kinerja yang berusaha dipenuhi individu dan tim guna mencapai strategi organisasi.

Ada 3 jenis dasar kriteria kinerja yaitu :

1. Kriteria berdasarkan sifat memusatkan diri pada karakteristik pribadi seorang pegawai. Loyalitas, keandalan, kemampuan berkomunikasi, dan keterampilan, memimpin merupakan sifat-sifat yang sering dinilai selama proses penilaian. Bukan apa yang dicapai atau tidak dicapai seseorang dalam pekerjaannya.
2. Kriteria berdasarkan perilaku terfokus pada bagaimana pekerjaan dilaksanakan. Kriteria semacam ini penting sekali bagi pekerjaan yang membutuhkan hubungan antar personal. Sebagai contoh apakah SDM-Nya ramah atau menyenangkan

3. Kriteria berdasarkan hasil, kriteria ini semakin populer dengan makin ditekannya produktivitas dan daya saing internasional. Kriteria ini berfokus pada apa yang telah dicapai atau apa yang dihasilkan ketimbang bagaimana sesuatu di acapai atau dihasilkan. Kriteria digunakan untuk menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1.) *Quantity of work* (kuantitas kerja): jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang ditentukan
- 2.) *Quality of work* (kualitas kerja): kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan di tentukan
- 3.) *Job knowledge* (pengetahuan pekerja) : luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya
- 4.) *Creativeness* (kreativitas) : keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul
- 5.) *Cooperation* (kerja sama) : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota
- 6.) *Dependability* (ketergantungan) : kesadaran untuk mendapatkan pekerjaan dalam hadiran dan penyelesaian kerja
- 7.) *Initiative* (inisiatif) : semangat melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya
- 8.) *Personal qualities* (kualitas personal) : menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integrasi pribadi.

2.1.4.7 Indikator Kinerja

Indikator kinerja pegawai, menurut Mangkunegara (dikutip di Maryati, 2021:15) bisa dilihat dari :

a.) Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang pegawai mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan. Kualitas pekerjaan akan berhubungan dengan ketelitian, presisi, kerapian, dan kelengkapan di dalam menangani tugas yang ada dalam organisasi.

b.) Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kualitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai. Kualitas pekerjaan juga berhubungan dengan volume pekerjaan dan produktivitas kerja yang dihasilkan oleh pegawai dalam kurung waktu tertentu.

c.) Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan. Semakin sedikit kesalahan yang dilakukan oleh pegawai maka semakin baik

d.) Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban pegawai untuk melaksanakan pekerjaan yang akan diberikan perusahaan. Tanggungjawab akan menjadi penting pada pekerjaan, hal ini akan mempengaruhi kinerja organisasi.

2.1.5 Hubungan Antar Variabel

2.1.5.1 Hubungan Lingkungan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Dasmadi (2021:39) Seseorang individu akan menghasilkan kinerja yang baik apabila berada dalam lingkungan kerja yang baik.

Menurut Maryati (2021:35) lingkungan kerja fisik yang nyaman seperti sirkulasi udara yang cukup, penerangan yang memadai, dan tata kelola warna yang sesuai akan membuat pegawai nyaman dalam bekerja yang dampaknya akan meningkatkan kinerja pegawai karena pegawai merasa diperhatikan dalam fasilitas fisik.

5.1.5.2 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Menurut Maryati (2021:58) Budaya organisasi yang terbangun kuat akan menimbulkan komitmen yang tinggi bagi pegawai, yang selanjutnya dengan komitmen yang tinggi akan meningkatkan kinerja pegawai, selanjutnya pada paparan implementasi, budaya organisasi akan diwujudkan dalam bentuk perilaku individu masing-masing anggota organisasi dan dipakai sebagai pedoman arah bagaimana mereka akan berperilaku.

Pendapat Ancok (dikutip di Maryati, 2021:58) bahwa budaya organisasi adalah sebagai alat pemersatu organisasi dan mengikat anggota organisasi melalui nilai-nilai yang diyakini, serta simbol yang mengandung cita-cita sosial bersama yang dicapai. Merasakan adanya kesepahaman yang menjadi pengikat antar anggota dan berpengaruh secara positif pada kinerja organisasi.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Kajian pustaka tentang penelitian sebelumnya bertujuan untuk mengetahui hubungan antar penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan penelitian yang akan di lakukan.

Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Judul Peneaitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Laksmiana Nuraldy	Judul : Pengaruh Motivasi Dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bangun Jaya Persada di Jakarta. Jurnal : Fakultas Ekonomi Volume : 15 Nomor : 2 Tahun : 2020 Issn : 1979-0643	Variabel yang diteliti : Motivasi (X ₁) Lingkungan kerja (X ₂) kinerja Karyawan Alat Analisis: metode Kuantitatif Hasil penelitian : 1.) Motivasi berpengaruh besar terhadap signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh nilai $t > \text{hitung } t \text{ table}$ atau $(6,748 > 2,006)$ 2.) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Persamaan yaitu : Yang diteliti 1.) Lingkungan kerja (X ₂)	Terdapat perbebedaan : motivasi (X ₁) kinerja karyawan (X ₂), Tempat penelitian, Waktu penelitian, Tahun penelitian.

Lanjutan Tabel 2.1

			<p>dengan kontribusi pengaruh sebesar 45,8%, uji hipotesis diperoleh nilai $t >$ hitung t table atau ($6,748 > 2,006$)</p> <p>3.) Motivasi lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kontribusi pengaruh sebesar 55,5% sedangkan sisanya sebesar 44,5% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai f hitung $>$ f tabel atau ($33,090 > 2,780$)</p>		
2.	Bambang Widjanarko Susilo dan Yolanda Desitawati	<p>Judul : pengaruh pengawasan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT Eude indonesia Volume : 5 No : 1 Tahun : 2020 ISSN : 2502-1818</p>	<p>Variabel yang diteliti : (X₁) Pengawasan (X₂) Lingkungan Kerja (Y) Kinerja Karyawan Alat Analisis: metode Kuantitatif Hasil penelitian : 1. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eude Indonesia. Semakin meningkatnya pengawasan akan semakin meningkat pula kinerja karyawannya.</p>	<p>Terdapat persamaan : 1.) Lingkungan Kerja (X₂) 2.) Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Terdapat perbedaan : (X₁) Pengawasan Tempat penelitian, Waktu penelitian, Tahun penelitian..</p>

Lanjutan Tabel 2.1

			2. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Eude Indonesia. Semakin kondisi lingkungan kerja meningkat, akan semakin pula meningkat kinerja karyawannya.		
3.	Mutia Wulandari; Agussalim M; Delvianti	Judul : Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kantor pos (persero) painan pesisir selatan Jurnal : Fakultas ekonomi prodi manajemen universitas ekasakti padang Volume : 3 No : 2 Tahun : 2021 Issn-p : 2355-0376 Issn-E : 2656-8322	Variabel yang di teliti : 1.) Budaya organisasi (X_1) 2.) Kinerja pegawai (Y) Alat analisis : Analisis kuantitatif Hasil penelitian : 1.) Variabel budaya organisasi memiliki t hitung (10,362) > t table (2,012) dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah di peroleh adalah sebesar $0,00 < 0,05$. Hal ini berarti bahwa H_1 di terima dan H_0 di tolak. Sehingga dapat disimpulkan terhadap kinerja pegawai.	Terdapat persamaan : 1.) Budaya organisasi (X_1) 2.) Kinerja pegawai (Y)	Terdapat perbedaan : Tempat penelitian, Waktu penelitian, Tahun Penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

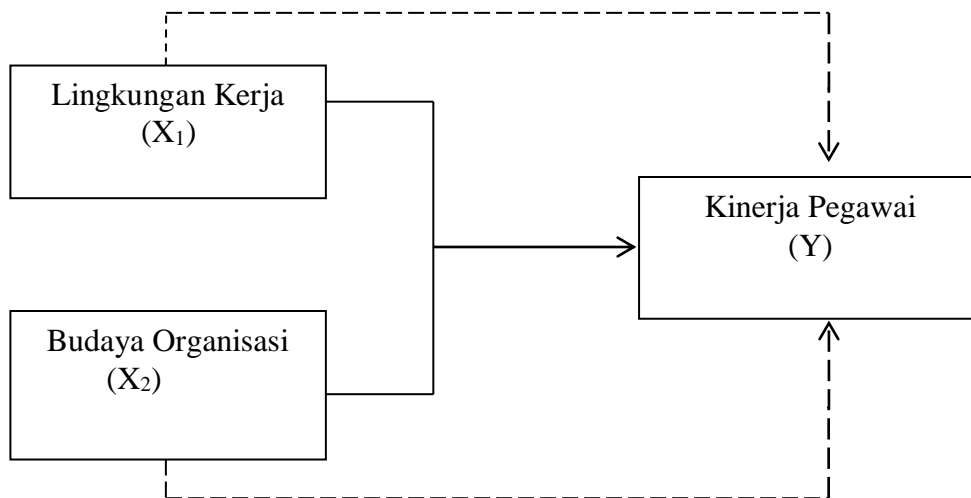
			2.) Berdasarkan table 4.11 nilai koefisien determinasi ditunjukkan oleh nilai tabel <i>R square</i> sebesar 0,709. Hal ini berarti kontribusi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 70,9% sedangkan sisanya 29,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini		
4.	Liga Rigilia	Judul : hubungan Lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja dengan kinerja karyawan pada PT. Pos cabang baturaja Skripsi (2020)	<p>Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah diurutkan sebelumnya maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Hubungan analisis korelasi baik korelasi sederhana maupun bersama-sama antara lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban Kerja dengan kinerja pegawai pada PT. Pos Indonesia Cabang baturaja berdasarkan perhitungan korelasi <i>person product moment</i> (PPM) memiliki hubungan positif dan sangat kuat. 2. Berdasarkan uji hipotesis baik secara parsial maupun simultan diperoleh hasil bahwa terdapat hubungan yang signifikan antara 	Terdapat persamaan : (X ₁) Lingkungan Kerja	Terdapat perbedaan : (X ₂) Disiplin kerja (X ₃) Beban kerja Waktu penelitian Tahun penelitian

Lanjutan Tabel 2.1

			lingkungan kerja, disiplin kerja, dan beban kerja dengan kinerja karyawan yang sangat kuat		
5.	Daniel Frangky	Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Ogan Komering Ulu Skripsi (2020)	(X ₁) Disiplin kerja (X ₂) Budaya Organisasi (Y) Kinerja Pegawai Alat analisis : metode kuantitatif Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah diuraikan sebelumnya maka ditarik kesimpulan sebagai berikut : 1. Secara parsial dan secara simultan disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan kabupaten ogankomering ulu, baturaja timur 2. Nilai R square sebesar 0,913, dapat dilihat bahwa besarnya persentase sumbangan pengaruh variabel disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap variabel independen yaitu kinerja pegawai sebesar 91,3% sedangkan sisanya 8,7% ditentukan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini seperti sarana dukung supra sarana serta kualitas dan kemampuan karyawan (Widodo, 2015:133)	Terdapat persamaan yaitu: (X ₂)Budaya Organisasi (Y)Kinerja Pegawai	Terdapat perbedaan yaitu : (X ₁) Disiplin kerja Waktu penelitian Tahun penelitian

2.3 Kerangka Pemikiran

Didalam suatu perusahaan kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting. setiap pegawai di tuntutan untuk bekerja dengan optimal. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh kondisi *input* dan proses sumber daya manusia merupakan salah satu pendukung untuk menjalankan tugas. Kinerja adalah suatu proses untuk bekerja dalam penelitian ini. Lingkungan kerja membentuk suasana kerja menjadi kondusif sehingga meningkatkan kualitas dan kuantitas pegawai. Berdasarkan teori yang telah dikemukakan mengenai lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dapat di gambarkan sebuah model kerangka pikir yaitu sebagai berikut:



Gambar 2.2
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

- - - -> : Garis Parsial
- > : Garis Simultan

2.4 Hipotesis

Hipotesis berasal dari bahasa Yunani: hypo = di bawah; thesis = pendirian, pendapat yang ditegakkan, kepastian Menurut Soekadijo (dikutip di Siyoto dan Sodik, 2015:56) artinya hipotesa merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam rangka kegiatan ilmiah yang mengikuti kaidah-kaidah berfikir biasa, secara sadar, teliti dan terarah. Dalam penggunaan sehari-hari hipotesis ini sering juga disebut dengan hipotesa, tidak ada perbedaan makna di dalamnya (Siyoto dan Sodik, 2015: 56). Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada pengaruh lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan.