

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Dalam menghadapi persaingan di era globalisasi saat ini setiap perusahaan diuntut untuk memiliki sumber daya yang baik dalam bidang teknologi, ekonomi, pengetahuan, maupun politik. Sumber daya manusia merupakan faktor penting dalam suatu organisasi atau perusahaan. Oleh karena itu karyawan atau pegawai pada perusahaan harus di jaga dan di berdayakan yang tujuannya untuk kepentingan bersama antara karyawan dan perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan. Setiap perusahaan pasti memerlukan manajemen yang baik yang dapat memajukan perusahaannya. Berhasil atau tidaknya tujuan suatu organisasi tergantung pada kinerja para karyawan didalam organisasi. Perusahaan pasti menginginkan para karyawan memberikan berforma yang maksimal dan karyawan juga membutuhkan dukungan yang maksimal dari perusahaan yang tujuannya untuk mengoptimalkan kinerja karyawan.

Budaya kerja adalah salah satu yang membuat kinerja di PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai tidak maksimal di karnakan dedikasi terhadap pekerjaan, kurangnya disiplin karyawan dalam melakukan pekerjaannya.

Budaya kerja adalah suatu filsafat dengan di sadari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat,kebiasaan dan juga mendorong yang di budayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku,dalam hal ini yang menyebabkan budaya kerja di PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai belum baik dalam lingkungan kerja yang di rasa sebagai karyawan.

Salah satu peran penting yang harus di tekankan oleh suatu perusahaan agar dapat mencapai tujuannya adalah dengan menciptakan lingkungan kerja baik lingkungan kerja secara fisik maupun lingkungan kerja non fisik. Seperti persepsi dari para karyawan mengenai lingkungan kerja yang mereka dapatkan sehingga karyawan dapat memberikan penilaian yang berbeda atas segala aspek dari lingkungan kerja. Apabila anggapan yang di tunjukkan karyawan itu baik maka akan mempengaruhi kinerja karyawan itu baik pula karna dapat membuat para karyawan merasa lebih nyaman dan menyenangkan dengan keadaan lingkungan kerja yang baik sedangkan apa bila anggapan yang di tunjukkan karyawan buruk maka kinerja sari karyawan tersebut juga akan berkurang.

Lingkungan kerja tentunya penting untuk menciptakan keamanan dan kenyamanan pada karyawan atau pegawai pada saat bekerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan memenuhi standar kebutuhan layak akan memberikan kontribusi terhadap kenyamanan para karyawan

dalam melakukan pekerjaannya.kondisi lingkungan kerja yang di katakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal,aman dan nyaman.Oleh karenanya lingkungan kerja yang baik akan sangat menentukan keberhasilan suatu perusahaan itu sendiri.

PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera,adalah perusahaan yang berkantor pusat di jalan Jendral Ahmad Yani No.2,Kesawan, Kec.Medan Baru,Kota Medan, Sumatera Utara 20111. Pada mulanya adalah salah satu anak perusahaan Horrison & Crosfield,London yang beroperasi di Medan.

PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatera (Lonsum) di mulai pada tahun 1906 dengan sebuah perkebunan kecil tembakau dan kopi dekat Medan, Sumatra bagian Utara PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatera Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai atau di sebut sebagai kebun Rambung Sialang, khususnya daerah Rampah ini merupakan salah satu perkebunan yang di miliki oleh perusahaan tersebut. Berawal dari perkebunan kecil inilah perseroan berkembang menjadi salah satu perusahaan agribisnis terkemuka, memiliki ± 90.000 hektar perkebunan kelapa sawit, karet, teh dan kakao yang tertanam di empat pulau terbesar Indonesia. Di awal Indonesia merdeka Lonsum lebih memfokuskan usahanya dengan tanaman karet,yang kemudian dirubah menjadi kelapa sawit di era 1980.Pada akhir dekade ini,kelapa sawit menggantikan karet sebagai komoditas utama perseroan.Lonsum memiliki 37 perkebunan inti dan 14

perkebunan plasma di Sumatera, Jawa, Kalimantan dan Sulawesi. Pengelolaan kebun dilakukan dengan menerapkan kemajuan penelitian dan pengembangan, keahlian di bidang agro-manajemen dan tenaga kerja yang terampil serta profesional. Bidang bisnis Lonsum mencakup pembibitan, penanaman, pemanenan, pengolahan, dan penjualan produk-produk kelapa sawit, karet, kakao dan teh. Dalam dunia industri perkebunan Lonsum dikenal sebagai produsen bibit kelapa sawit dan kakao yang berkualitas baik.

Berdasarkan hasil prariset yang penulis lakukan di ruang kerani ditemukan adanya permasalahan. Kerani sendiri merupakan karyawan yang membantu asisten mengurus bagian administrasi. Permasalahan yang penulis temui yaitu di dalam tingkat pencapaian kinerja karyawan mengalami penurunan. Hal ini dilihat dari adanya beberapa keluhan mengenai aspek yang berhubungan dengan kurangnya penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dan kurang adanya kesempatan berkarir. Mengenai menurunnya tingkat budaya kerja karyawan dilihat dari fenomena di mana penghargaan yang diberikan kepada karyawan teladan yang sebelumnya selalu diberikan oleh perusahaan namun kini telah diabaikan. Hal ini sudah berlangsung selama lima tahun belakangan ini, alasan mengapa perusahaan menghilangkan penghargaan kepada karyawannya karena perubahan kepemimpinan. Sesungguhnya penghargaan bukan untuk mereka yang berprestasi saja, tapi untuk mereka yang telah melampaui target yang ada. Penghargaan sendiri

merupakan salah satu kebutuhan pokok bagi karyawan. Selain sebagai budaya kerja yang tinggi, penghargaan juga memberikan arti bahwa karyawan tersebut di anggap ada di dalam perusahaan serta turut ikut berkontribusi bagi kelangsungan hidup perusahaan.

Mengenai lingkungan kerja, dimana fasilitas yang belum memadai seperti kurangnya penerangan atau pencahayaan pada ruangan kerja karyawan kerani, suhu ruang kerja yang panas membuat karyawan kurang nyaman menjalankan pekerjaannya, tempat kerja yang sempit membuat ruang gerak karyawan terbatas. Hal ini sudah berlangsung selama kurang lebih empat tahun, karyawan sudah mencoba berkomunikasi dengan kepala tatusaha, namun sampai sekarang pimpinan belum juga merespon keluhan karyawan, tidak hanya itu masih ada hubungan kerja antara karyawan yang belum harmonis sehingga memicu terjadinya konflik antar karyawan dan ini sudah berlangsung cukup lama kurang lebih 1 tahun. Dari beberapa keluhan karyawan penulis juga menemukan permasalahan ini, hal ini terjadi karena perbedaan pendapat antar karyawan.

Pentingnya budaya kerja dan lingkungan kerja sangat berperan dalam peningkatan kinerja karyawan, hal ini membuat penelitian tertarik untuk melakukan penelitian dan memilih judul **“Pengaruh Budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.**

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di kemukakan di atas,terdapat berbagai permasalahan yang yang dapat teridentifikasi di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Penerapan budaya kerja dalam bentuk penghargaan tidak dilaksanakan dalam perusahaan.
2. Kurang mendukungnya lingkungan kerja yang berakibat pada tempat kerja yang kurang nyaman.
3. Penilaian kinerja yang kurang optimal.
4. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan karyawan dalam melakukan aktifitasnya saat bekerja.

1.3 Batasan Masalah

Dalam penelitian pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai penulis membatasi dan memfokuskan masalah sehingga tidak menyinggung dari yang di harapkan maka penelitian hanya membahas tentang variaber budaya kerja,lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai pada bagian ruang kerani.

1.4 Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Bagaimana pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Bagaimana pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.

1.5 Tujuan Penelitian

Tujuan yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan

Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.

1.6 Manfaat Penelitian

Penelitian ini di harapkan dapat bermanfaat bagi beberapa pihak antara lain:

1. Bagi Perusahaan

Sebagai bahan pertimbangan bagi PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate Kabupaten Serdang Bedagai.

2. Bagi Universitas Islam Sumatra Utara

Sebagai kajian ilmu dan menambah referensi penelitian bagi program studi S-1 Manajemen dan Bisnis Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sumatra Utara.

3. Bagi peneliti

Mempelajari lebih mendalam mengenai perusahaan Budaya kinerja dan lingkungan kinerja terhadap kinerja karyawan.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Sebagai bahan referensi untuk penelitian selanjutnya.

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Uraian Teori

2.1.1 Kinerja Karyawan

A. Pengertian Kinerja Karyawan

Sumber daya manusia adalah bagian penting bagi perusahaan dalam mengelola serta mengatur untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi potensial secara nyata, dimana mereka tidak hanya bekerja secara fisik melainkan bekerja secara pikir juga.

Kinerja merupakan suatu hal yang harus di perhatikan dalam suatu perusahaan, karna kinerja sangat mempengaruhi produktivitas perusahaan (Handayani & Daulay, 2021). Kinerja dapat didefinisikan sebagai catatan hasil yang di peroleh dari suatu pekerjaan atau aktivitas tertentu dalam jangka tertentu (Sopiah, 2018) Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melakukan tugas, menurut (Sutrisno, 2010). Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika, (Sutrisno, 2010). Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh seseorang dalam melakukan tugas, (Sutrisno, 2010). Kinerja karyawan

adalah hasil kerja yang di peroleh oleh karyawan itu sendiri secara kualitas dan kuantitas yang dicapai(Daulay, Kurnia & Maulana, 2019).

Keberhasilan suatu organisasi dapat diukur melalui kinerja para pekerja atau karyawannya,oleh sebab itu setiap perusahaan atau organisasi dapat meihat potensi karyawannya apakah baik atau tidak maka dapat dilihat dan dinilai melalui kinerja para karyawannya.Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung oleh keberhasilannya dari pada individu organisasi itu sendiri dalam menjalankan tugas mereka (Marjaya & Pasaribu, 2019).

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran,tujuan,visi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis atau organisasi (Hendra, 2020).Kinerja merupakan suatu kesediaan dari individu atau pun kelompok untuk dapat melakukan tugasnya serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang telah di berikan dan harusnya sesuai dengan yang telah di harapkan (Daulay & Manaf, 2017). Kinerja adalah kuantitas,kualitas,dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas, menurut (Sutrisno,2010). Kuantitas adalah hasil yang dapat dihitung sejauh mana seseorang dapat berhasil mencapai tujuan yang telah ditetapkan.Kualitas adalah sebagaimana seseorang dalam menjalankan tugasnya, yaitu mengenai banyaknya kesalahan yang dibuat, kedikesiplinan dan ketepatan.Waktu

kerja adalah mengenai jumlah absen yang dilakukan, keterlambatan, dan lamanya masa kerja dalam tahun yang telah dijalani.

Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan dalam menentukan seberapa banyak mereka memberikan kontribusi dalam bentuk hasil produksi maupun pelayanan yang disajikan. Kinerja sangat mempengaruhi kualitas dari suatu perusahaan, kinerja juga menentukan tingkat keberhasilan suatu perusahaan disetiap tahunnya yang semuanya dihasilkan oleh sumber daya manusianya (Farisi, Irnawati & Fahmi, 2020).

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut (Sutrisno, 2010) mengemukakan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar

tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

3. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan

yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang ada didalam organisasi bahkan atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawannya dalam melaksanakan tugas.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, jika memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

Menurut (Fachrezi & Khair, 2020) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1. Komunikasi, para manajer dan karyawan harus menciptakan komunikasi yang baik, dengan adanya komunikasi yang baik maka akan mempermudah dalam menjalankan tugas perusahaan.

2. Motivasi, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dan luar, maka akan melakukan sesuatu yang lebih baik.
3. Lingkungan kerja, penataan lingkungan kerja dapat membuat nyaman dan ketenangan dalam bekerja sehingga karyawan dapat meningkatkan hasil kerja menjadi lebih baik.

C. Tujuan Dan Manfaat Kinerja

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan tujuan dan manfaat kinerja adalah sebagai berikut:

1. Tujuan kinerja yaitu:
 - a. Menganalisa kemampuan pekerja atau karyawan secara individual.
 - b. Menyusun sasaran dimasa yang akan datang.
 - c. Mendapatkan keadilan dalam dalam sistem pemberian upah atau gaji yang diterapkan oleh organisasi.
 - d. Memperoleh data untuk menetapkan struktur pengupahan serta penggajian yang sesuai dengan pemberlakuan secara umum.
 - e. Membantu pihak manajemen dalam melakukan pengukuran serta pengawasan secara lebih akurat terhadap biaya yang digunakan oleh perusahaan.
 - f. Membuat kerangka berpikir dan standar dalam pelaksanaan peninjauan yang akan dilakukan berkala pada sistem pemberian upah dan juga gaji.

- g. Menjadi acuan perusahaan atau organisasi dalam mempromosikan, memutasi, memindahkan dan juga meningkatkan kualitas karyawan.
- h. Memperjelas kembali tugas utama, fungsi, wewenang, tanggung jawab, serta satuan kerja di dalam organisasi atau perusahaan.

2. Manfaat kinerja yaitu:

- a. Memberikan informasi mengenai hasil yang digunakan dari pada suatu pekerjaan.
- b. Menciptakan peningkatan produktivitas karyawan dikarenakan adanya feedback atau pun reward bagi para karyawan yang berprestasi.
- c. Menghargai setiap kontribusi dan juga menciptakan dua arah antara pihak manager dan juga karyawan.

Menurut (Mangkunegara, 2018) menyatakan bahwa tujuan evaluasi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.
2. Mencatat dan mengakui hasil kerja seseorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
3. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.

4. Mendefenisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potesinya.
5. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat,dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Kinerja karyawan adalah prestasi yang diperoleh oleh seseorang dalam melakukan tugasnya (Sutrisno,2010). Keberhasilan suatu organisasi ditentukan oleh para pekerja atau karyawan dalam organisasi tersebut.Jika kinerja karyawan didapatkan baik dalam menjalankan tugas yang diberikan organisasi maka hasil yang diperoleh perusahaan juga baik,dan begitu pula sebaliknya.

D. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut (Uha,2013) Indikator kinerja Karyawan adalah ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat percakapan suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Sopiah, 2018) indikator kinerja Karyawan adalah:

1. Kualitas

Kualitas kerja di ukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang di hasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang di hasilkan, biasanya di nyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang di selesaikan.

3. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu merupakan tingkat aktifitas di selesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah di ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit salam menggunakan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja (Sopiah, 2018)

Menurut (Paramida,2020) mengemukakan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas kerja, kuantitas kerja merupakan jumlah kerja yang dilakukan dalam sustu priode yang ditentukan.
2. Kualitas kerja, kualitas kerja merupakan kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

3. Pengetahuan kerja, pengetahuan kerja merupakan luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
4. Kerjasama, kerjasama merupakan kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi.
5. Dapat diandalkan, dapat diandalkan adalah kesadaran untuk dapat di percaya dalam kehadiran dan penyelesaian kerja.

Menurut (Multhis,2006)mengemukakan indikator kinerja Karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja,standart ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma)dengan kemampuan sebenarnya.
2. Kuantitas kerja,standart ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja.
3. Ketepatan waktu,ketepatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang di selesaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

2.1.2 Budaya Kerja

A. Pengertian budaya kerja

Menurut (Nurhadijah, 2017)budaya kerja merupakan sikap dan perilaku individu dan kelompok yang di dasari atas nilai-nilai yang di yakini kebenerannya dan telah menjadi sifat serta kebiasaan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan sehari-hari di perusahaan.

Menurut (Khairul Umam, 2010) budaya kerja adalah falsafah yang disadari oleh pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan kekuatan pendorong membawa dalam kehidupan suatu kelompok masyarakat atau organisasi, kemudian tercermin dari sikap menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai “kerja” atau “bekerja”

Menurut (Nuraini Eka Rachmawati, 2012) mengemukakan bahwa, budaya kerja merupakan sistem penyebaran kepercayaan dan nilai-nilai yang berkembang dalam suatu perusahaan dan mengarahkan perilaku segenap anggota perusahaan. Selain itu budaya perusahaan mengacu ke suatu sistem makna bersama yang di anut oleh anggota-anggota yang membedakan perusahaan itu dari perusahaan-perusahaan lain.

Dengan demikian budaya kerja berperan penting bagi seseorang dan juga bagi perusahaan ditempat bekerja. Budaya kerja yang baik membuat sumber daya manusia mampu menggali potensi sumber daya lain yang dimiliki perusahaan dan membantu perusahaan mencapai tujuannya. Hal tersebut menunjukkan bahwa budaya kerja juga bermanfaat untuk perusahaan tersebut.

Dengan demikian budaya kerja sangat berperan penting bagi seorang atau perusahaan di mana ia bekerja. Budaya kerja yang baik dapat membuat sumber daya manusia dan perusahaan menjadi lebih baik dan kokoh.

B. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Budaya kerja

Menurut (Suyadi, 2008) kekuatan budaya kerja adalah kebersamaan dan intensitas.

1. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai yang dianut bersama. Derajat kebersamaan di pengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi di maksudkan pembinaan kepada anggota-anggota organisasi khususnya anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi di beri nilai-nilai budaya yang perlu di anut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi, Disamping orientasi kebersamaan, juga di pengaruhi oleh imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan (promosi), hadiah-hadiah, tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai dan budaya kerja.

2. Intensitas

Intensita adalah derajat komitmen dari anggota-anggota perusahaan kepada nilai-nilai inti budaya kerja. Derajat intensitas bias merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan perlu memperhatikan dan mentaati struktur imbalan yang di berikan kepada anggota-anggota perusahaan guna menanamkan nilai-nilai budaya kerja.

Menurut Stepen P. Robbins dalam (Tika, 2008) menyatakan adalah 10 karakteristik yang apa bila di campur dan di cocokkan, akan menjadi

budaya kerja. Kesepuluh karakteristik budaya kerja tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual yang bermaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, keberadaan atau independensi yang mempunyai setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif tersebut perlu di hargai oleh kelompok atau pimpinan suatu perusahaan sepanjang menyangkut ide dan memajukan dan mengembangkan perusahaan.
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko dalam budaya kerja perlu di tekankan, sejauh mana para karyawan di anjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan mengambil resiko. Suatu budaya kerja di katakan baik, apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota atau para karyawan untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan perusahaan serta berani mengambil risiko terhadap apa yang di lakukannya.
3. Pengarahan di maksudkan sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang di inginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan perusahaan, kondisi ini dapat berpengaruh terhadap kinerja perusahaan.
4. Integrasi di maksudkan tujuan mana suatu perusahaan dapat mendorong unit-unit perusahaan untuk bekerja dengan cara yang

berkoordinasi. Kekompakan unit-unit perusahaan dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang di hasilkan.

5. Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manjer dapat memberikan kominikasi atau arahan,bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.Perhatian manajemen terhadap bawahan (karyawan) sangat membantu kelancaran kinerja suatu perusahaan.
6. Kontrol Alat Kontrol yang dapat di pakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan.Untuk itu di perlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat di gunakan untuk mengawasi dan mengendalikan prilaku karyawan-karyawan dalam suatu perusahaan.
7. Identitas di masukan sejauh man para anggota atau karyawan suatu perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian professional tertentu.Identity dari sebagai satu kesatuan dalam perusahaan sangat membantu manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
8. Sistem imbalan dimaksudkan sejauh mana lokasi imbalan (seperti kenaikan gaji,promosi dan sebagainya)di dasarkan atas prestasi kerja karyawan,bukan di sebaliknya di dasarkan atas senioritas,sikap,pilih kasih,dan sebagainya.Sistem imbalan yang di dasarkan atas prestasi kerja karyawan dapat mendorong karyawan-karyawan suatu perusahaan untuk bertindak dan berperilaku inovatif dan mencari

prestasi kerja yang maksimal sesuai kemampuan dan keahlian yang di milikinya. Sebaiknya, sistem imbalan yang di dasarkan atas senioritas dan pilih kasih, akan mengakibatkan tenaga kerja yang mempunyai kemampuan dan keahlian dapat berlaku pasif dan frustrasi. Kondisi semacam ini dapat berakibat kinerja perusahaan menjadi terhambat.

9. Toleransi terhadap konflik sejauh mana para karyawan-karyawan di dorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka. Perbedaan pendapat merupakan fenomena yang sering terjadi dalam suatu perusahaan. Namun, perbedaan pendapat atau kritik Universitas yang terjadi bias di jadikan sebagai media untuk melakukan perbaikan atau perubahan strategi untuk mencapai tujuan suatu perusahaan.
10. Pola komunikasi sejauh mana komunikasi dapat di batasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antar atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Untuk dapat menentukan karakteristik budaya kerja yang dapat meningkatkan kinerja perusahaan, di perlukan kriteria ukuran. Kriteria ukuran budaya kerja juga bermanfaat juga untuk menyatakan sejauh mana karakteristik tipe budaya kerja tepat atau relevan dengan kepentingan suatu organisasi karena setiap perusahaan memiliki spesifikasi tujuan dan karakter sumber daya

yang berlainan. Karakteristik perusahaan yang berbeda akan membawa perbedaan dalam karakteristik tipe budaya kerja.

C. Tujuan dan Manfaat Budaya kerja

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku SDM untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Manfaat yang di dapat antara lain menjalani hasil kerja dengan kualitas yang lebih baik, membuka seluruh jaringan komunikasi, keterbukaan, kebersamaan, gotong royong, kekeluargaan, menemukan kesalahan dan cepat memperbaiki, cepat menyelesaikan diri dari perpembangan dari luar (factor eksternal seperti pelangkanan, teknologi, sosial, ekonomi dan lain-lain).

Menurut (Supriyadi dan Triguno, 2008) budaya kerja memiliki tujuh untuk mengubah sifat dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan di masa yang akan datang. Adapun manfaat nyata dari penerapan suatu budaya kerja yang baik dalam suatu lingkungan organisasi adalah meningkatkan jiwa gotong royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, meningkatkan rasa keluarga, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja.

D. Indikator Budaya kerja

Menurut (Nurhadijah, 2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin

Disiplin merupakan perilaku yang di sadari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam atau pun diluar perusahaan.pegawai yang memiliki disiplin kerja tinggi memiliki ciri-ciri menerpkan tata tertib dengan baik,tugas & tanggung jawab yang besar,disiplin waktu,dan disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan.Keterbukaan merupakan kemampuan untuk berpendapat dan mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

Menurut (Triguno,dkk, 2010) indikator budaya kerja dapat di bagi menjadi:

1. Sikap terhadap pekerjaan Yaitu kesukaan akan kerja di bandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai atau semata-mata memperoleh kepuasan diri kesibukan pekerjaannya sendiri atau merasa terpaksa melakukan suatu hanya untuk melangsungkan hidupnya.
2. Perilaku pada waktu bekerja seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk mempelajari tanggung jawabnya, suka membantu sesama karyawan atau sebaliknya.
3. Disiplin kerja dapat di defenisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai patuh dan taat terhadap peraturan yang sudah di tetapkan.

2.1.3 Lingkungan Kerja

A. Pengertian Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah salah satu faktor penting untuk menciptakan kinerja karyawan yang baik. Kondisi tempat kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman pula. Oleh karenanya penciptaan lingkungan kerja yang baik akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan organisasi dan begitu pula sebaliknya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Rahmawati, Swasto & Prasetya, 2014). Didalam sebuah perusahaan lingkungan kerja penting untuk selalu di

perhatikan, karena lingkungan kerja sendiri merupakan hal yang dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan dalam sebuah perusahaan (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang penting untuk diperhatikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam bekerja baik itu dari aspek teknis maupun aspek social (Nabawi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai individu maupun sebagai kelompok (Dewi & Prianto, 2013). Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di kembangkan kepadanya (Afandi, 2018). Lingkungan kerja adalah sarana penunjang kelancaran proses kerja, dimana kenyamanan dan keselamatan dalam bekerja juga sangat diperhatikan dalam menciptakan suasana kerja yang kondusif dan menyenangkan bagi para pegawai sehingga dapat mendukung kinerja pegawai dalam melakukan aktivitas pekerjaannya (Siahaan & Bahri, 2019).

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Farizki & Wahyuati, 2017). Kondisi kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi fisik atau non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram dan lain sebagainya

(Dewi & Frianto,2013), Lingkungan kerja yang baik adalah salah satu faktor yang dapat menunjang produktivitas karyawannya,dan pastinya akan berdampak baik pada tingkat kinerja karyawannya (Fachrezi & Khair, 2020).

Dari beberapa definisi diatas,dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatunya yang berhubungan langsung dengan karyawan atau pekerja, baik itu secara fisik maupun non fisik yang mempunyai dampak langsung kepada para karyawan terhadap tugas yang di berikan oleh organisasi atau perusahaan. Kondisi lingkungan kerja dapat di katakan baik apabila lingkungan kerja tersebut nyaman, sehat, aman dan menyenangkan bagi pekerja atau karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan yang di berikan oleh perusahaan. Dengan menciptakan kondisi kerja yang baik maka akan begitu akan memberikan motivasi untuk para pekerja atau karyawan,akan membawa pengaruh baik terhadap karyawannya dalam bekerja.

Lingkungan kerja tidak kalah penting dalam suatu pencapaian kinerja para karyawan. Dimana lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan tanggung jawabnya dalam bekerja. Dengan adanya lingkungan kerja yang memadai untuk para karyawan maka dengan begitu karyawan akan betah bekerja, sehingga dengan begitu maka akan muncul pula semangat dan kegairahan dalam bekerja dan kinerjanya juga akan meningkat. Sedangkan lingkungan kerja yang tidak memadai maka akan membuat karyawan menjadi

malas, mengganggu konsentrasi dalam bekerja dengan begitu maka kinerja karyawan pun akan menurun.

B. Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut (Kusuma, 2013) faktor – faktor lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Warna merupakan faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai. Khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka. Dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruangan dan alat-alat lainnya, kegembiraan dan ketenangan bekerja para pegawai akan terpelihara.
2. Kebersihan lingkungan kerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja, karena apabila lingkungan kerja bersih maka karyawan akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Kebersihan lingkungan bukan hanya berarti kebersihan tempat mereka bekerja, tetapi jauh lebih luas dari pada itu misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa yang kurang menyenangkan bagi para karyawan yang menggunakannya, untuk menjaga kebersihan ini pada umumnya diperlukan petugas khusus, dimana masalah biaya juga harus dipertimbangkan disini.
3. Penerangan dalam hal ini bukan terbatas pada penerangan listrik saja, tetapi juga penerangan sinar matahari. Dalam melaksanakan tugas

karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apabila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara yang cukup akan meningkatkan kesegaran fisik para karyawan, karena apabila ventilasinya cukup maka kesehatan para karyawan akan terjamin. Selain ventilasi, konstruksi gedung dapat berpengaruh pula pada pertukaran udara. Misalnya gedung yang mempunyai plafon tinggi akan menimbulkan pertukaran udara yang banyak dari pada gedung yang mempunyai plafon rendah selain itu luas ruangan apabila dibandingkan dengan jumlah karyawan yang bekerja akan mempengaruhi pola pertukaran udara yang ada.
5. Jaminan terhadap keamanan menimbulkan ketenangan. Keamanan akan keselamatan diri sendiri sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja, padahal lebih luas dari itu termasuk disini keamanan milik pribadi karyawan dan juga konstruksi gedung tempat mereka bekerja. Sehingga 25 akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong karyawan dalam bekerja.
6. Kebisingan merupakan suatu gangguan terhadap seseorang karena adanya kebisingan, maka konsentrasi dalam bekerja akan terganggu. Dengan terganggunya konsentrasi ini maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak menimbulkan kesalahan atau kerusakan. Hal ini jelas akan menimbulkan kerugian. Kebisingan yang terus menerus mungkin akan menimbulkan kebosanan.

7. Tataruang merupakan penataan yang ada di dalam ruang kerja yang biasa mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

Menurut (Munandar, 2014) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja antara lain:

1. Iluminasi (Penerangan) beberapa faktor yang perlu diperhatikan dalam iluminasi ialah kadar (intensity) cahaya, distribusi cahaya dan sinar yang menyilaukan. Untuk pekerjaan tertentu diperlukan kadar cahaya tertentu sebagai penerangan, terutama pekerjaan yang memerlukan ketelitian dan kejelian mata.
2. Warna Erat kaitannya dengan iluminasi ialah penggunaan warna pada ruangan dan peralatan kerja. Banyak orang memberikan makna yang tinggi kepada penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat untuk ruangan-ruangan di rumah, di kantor, dan di pabrik. Mereka berpendapat bahwa penggunaan warna atau kombinasi warna yang tepat dapat meningkatkan produksi, menurunkan kecelakaan dan kesalahan, dan meningkatkan semangat kerja.
3. Kebisingan (Noise) Bising biasanya dianggap sebagai bunyi atau suara yang tidak diinginkan, yang mengganggu, yang menjengkelkan. Bising dalam lingkungan demikian membuat kita mudah marah, gelisah, tidak bisa tidur,
4. Musik dalam bekerja Musik tampaknya memiliki pengaruh yang baik pada pekerjaan-pekerjaan yang sederhana, sedangkan pada pekerjaan yang lebih majemuk dan memerlukan konsentrasi yang tinggi pada

pekerjaan, pengaruhnya dapat menjadi sangat negatif, karena musik menjadi suara bising dan mengganggu.

C. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2015) mengemukakan bahwa lingkungan kerja terbagi atas dua macam yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung, menurut (Sedarmayanti, 2015). Menurut (Ningrum, Prasetya & Riza, 2014) mengemukakan bahwa diantara faktor-faktor yang penting dari kondisi-kondisi kerja fisik dalam kebanyakan kantor adalah sebagai berikut:

- a. Penerangan
- b. Warna
- c. Musik
- d. Udara
- e. Suara

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik sebenarnya jauh lebih sulit dari merancang atau mendesain lingkungan kerja fisik, hal itu karena sifat manusia yang heterogen dan perubahan-perubahan yang dapat berlangsung cepat pada diri manusia, membuat perancangan atau pendesainan lingkungan kerja

non fisik ini tidak dapat dihitung secara matematik seperti pada lingkungan kerja fisik (Ningrum, Prasetya & Rizal, 2014).Lingkungan non fisik adalah bagian dari lingkungan kerja keseluruhan yang didalamnya mencakup hal-hal seperti perilaku orang didalamnya, termasuk pula orang yang menjadi anggota organisasi tersebut, dimana perilaku tersebut dipengaruhi oleh kebiasaan dan budaya organisasi sehingga lingkungan kerja non fisik tidak boleh diabaikan oleh perusahaan.

Menurut (Afandi, 2018) menjelaskan bahwa secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerjapsikis.Lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pegawai itu sendiri.Sedangkan lingkungan kerja non fisik/psikis adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja,baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja dan bawahan.

D. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut (Afandi, 2018) adalah sebagai berikut:

1. Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan,karna mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi leleh.

2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lainnya. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut (Gardjito, Musadieg & Nurtjahjono, 2014) mengemukakan bahwa indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan dalam ruang kerja karyawan berperanan sangat penting dalam meningkatkan semangat karyawan sehingga mereka akan dapat menunjukkan hasil kerja yang baik, yang berarti bahwa penerangan tempat kerja yang cukup sangat membantu berhasilnya kegiatan-kegiatan operasional organisasi.

2. Udara

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

3. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menciptakan keadaan disekitarnya menjadi sehat. Oleh karenanya setiap organisasi hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan kerja. Lingkungan yang bersih akan membuat karyawan lebih bersemangat dalam bekerja sehingga dengan begitu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut (Sedarmayanti, 2001) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut:

1. Penerangan

Penerangan atau sangat besar manfaatnya bagi karyawan tujuannya untuk 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

Oksigen adalah 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 di sekitar tempat kerja. Tanaman merupakan penghasil oksigen yang dibutuhkan oleh manusia.

3. Kebisingan

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu salah satu 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.

4. Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus-menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian “air conditioner” yang tepat

merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

5. Keamanan

Untuk menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja agar 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).

Menurut (Dewi & Frianto, 2013) indikator yang digunakan untuk mengukur lingkungan kerja yaitu kesehatan dan vitalitas, lingkungan fisik, peralatan, budaya organisasi, dan keamanan.

Menurut (Nurhasanah, 2019) indikator dari lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Hubungan karyawan

Hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok. Hubungan sebagai individu merupakan motivasi yang diperoleh seorang karyawan datangnya dari rekan-rekan sekerja maupun atasan. Menjadi sebuah motivasi, jika hubungan karyawan dengan rekan sekerja maupun atasannya berlangsung harmonis. Begitu juga dengan sebaliknya. Sedangkan hubungan sebagai kelompok maka seorang karyawan akan berhubungan

dengan banyak orang, baik secara individu maupun secara kelompok.

1. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik bagi karyawan, yaitu adanya ketidak tenangan dalam bekerja. Bagi para karyawan sendiri tentu saja ketenangan lingkungan kerja sangat membantu dalam penyelesaian pekerjaan dan ini dapat meningkatkan produktivitas kerja.

2. Penerangan

Penerangan di sini bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga disini penerangan matahari. Dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi jika pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

3. Peraturan kerja

Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan serta kinerja para karyawan untuk mengembangkan karir di perusahaan tersebut. Dengan perangkat peraturan tersebut karyawan akan dituntut menjalankan aktivitasnya guna mencapai tujuan perusahaan maupun tujuan individu dengan pasti. Dan disamping itu karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja lebih baik lagi.

4. Sirkulasi udara

Sirkulasi udara juga perlu diperhatikan, sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi. Ventilasi harus cukup lebar terutama pada ruangan-ruangan yang dianggap terlalu panas. Bagi perusahaan yang merasa pertukaran udaranya kurang atau kepengapan masih dirasakan dapat mengusahakan.

5. Keamanan

Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan bagi para karyawan, di mana hal ini akan sangat memberikan dorongan semangat untuk bekerja. Keamanan yang dimasukkan ke dalam lingkungan kerja adalah keamanan terhadap milik pribadi karyawan.

2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan tinjauan variabel yang berasal dari penelitian-penelitian yang sudah pernah di lakukan. Dalam penelitian terdahulu di uraikan secara sistematis mengenai hasil-hasil penelitian yang di dapat oleh penelitian terdahulu dan berhubungan dengan penelitian yang di lakukan.

Tabel 2.3
Penelitian Terdahulu

No	Penelitian	Judul	Metode penelitian	Hasil penelitian
1.	Mamesa (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Loyalitas Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.	-Sampel : 47 Orang -Variabel : X = Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Loyalitas. Y = Kinerja Karyawan -Metode Analisis Data : Regresi Linear Berganda -Objek Penelitian : Pada LPP RRI Manado.	Menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja, disiplin Kerja, Dan Loyalitas Kerja Secara Simultan dan Parsial. Berpengaruh Secara Signifikansi Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPP RRI Manado.
2.	S.R Muhammad (2016)	Pengaruh Lingkungan Kerja Konseptual dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	-Sampel : 56 orang -Variabel X = Lingkungan Kerja, Beban Kerja. Y = Kinerja Karyawan. -Metode Analisis Data : Regresi Linear Berganda -Objek Penelitian : Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.	Menunjukkan Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Beban Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Pendapatan Daerah Kota Manado.

3.	Ina Andini (2021)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PP London Sumatra TBK Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah.	<p>-Sampel : 35 orang.</p> <p>-Variabel : X = Motivasi,Lingku ngan Kerja. Y = Kinerja Karyawan.</p> <p>-Metode Analisis Data : Regresi Linear Berganda.</p> <p>-Objek Penelitian : PT. PP London Sumatra TBK Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah.</p>	Menunjukkan Bahwa Motifasi dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif Namun Tidak Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan PT. PP London Sumatra TBK Rambung Sialang Estate Kecamatan Sei Rampah.
4.	Ika Rahmatika (2014)	Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BNI Syariah Cabang Bogor.	<p>-Sampel : 50 orang.</p> <p>-Variabel : X = Kemampuan, Motivasi. Y = Kinerja Karyawan.</p> <p>-Metode Analisis Data : Analisis Deskriptif.</p> <p>-Objek Penelitian : Bank BNI Syariah Cabang Bogor.</p>	Menunjukkan Kemampuan Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Bank BNI Syariah Cabang Bogor.

5.	Andilo Sinaga (2019)	Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.	-Sampel : 80 orang. -Variabel : Kemampuan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja. Y = Kinerja Karyawan. -Metode Analisa Data : Regresi Linear Berganda. -Objek Penelitian : PT. PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.	Menunjukkan Kemampuan, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Dan Parsial Berpengaruh Signifikansi Terhadap Kinerja Karyawan PT.PLN (Persero) UP3 Yogyakarta.
----	----------------------	---	--	---

Sumber : Mamesa (2016), Muhammad (2016), Aprina Waedani (2017), Ika Rahmatika (2014), Andilo Sinaga (2019), Diolah oleh penelitian (2020).

2.4 Kerangka Konseptual

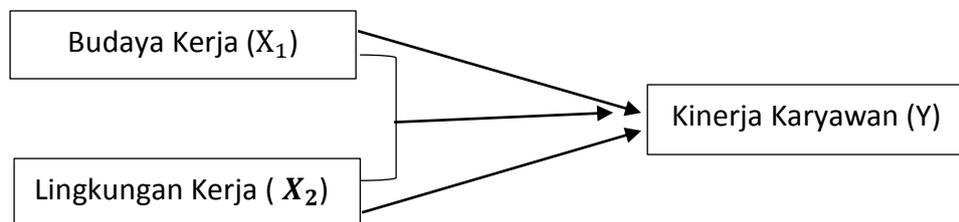
Dapat diketahui terdapat pengaruh yang menunjukkan menurut penelitian (Rahmawati, 2014) tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian Penelitian (Diah Ayu Kristiani, 2013) budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Artinya apabila budaya kerja baik maka kinerja karyawan juga akan meningkat, begitu juga untuk sebaliknya. Dengan meningkatkan lingkungan kerja maka membuat karyawan tidak dapat berfikir jernih untuk menciptakan ide-ide segar hingga budaya kerja yang di buat menjadi

menonton. Jika lingkungan kerja sudah menjangkau puncak yang di cerminkan dengan adanya budaya kerja, maka lingkungan kerja akan cenderung menghasilkan kinerja karyawan.

Hubungan variabel ini dapat di lihat pada gambar berikut ini :

Gambar 2.5
Kerangka Konseptual



2.5 Hipotesis

Secara umum hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap masalah yang lebih bersifat praduga karna masih harus di buktikan kebenarannya. Oleh karenanya berdasarkan rumusan permasalahan yang telah di kemukakan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

- A. Ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate.
- B. Ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatra Rambung Sialang Estate.
- C. Ada pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Perkebunan London Sumatera Rambung Sialang Estate.