

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Budaya Organisasi**

#### **2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam Moehariono (2018: 335), “Budaya Organisasi merupakan sistem makna Bersama terhadap nilai-nilai primer yang dianut bersama dan dihargai organisasi, yang berfungsi menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, menciptakan rasa identitas bagi para anggota organisasi, mempermudah timbulnya komitmen kolektif terhadap organisasi, meningkatkan kemantapan sistem social, serta menciptakan mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu membentuk sikap dan perilaku para anggota organisasi.”

Menurut Jufrizen dkk (2020: 68) “Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak.” Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu.

Menurut Tika dalam Jufrizen dkk (2020: 70) “menyatakan, budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait. “

#### **2.1.2 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Faidillah dalam Lili Suryati (2020:104) indikator budaya organisasi terdiri dari:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu seberapa jauh anggota organisasi didorong mampu berinovasi dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail, yaitu seberapa jauh anggota organisasi mampu memperhatikan, cermat, analisis dan perhatian pada hal-hal yang detail.
3. Orientasi terhadap hasil, yaitu merupakan sejauh mana manajemen memusatkan pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk memperoleh hasil.
4. Orientasi terhadap individu, yaitu seberapa jauh keputusan manajemen dalam memperhitungkan dampaknya terhadap individu disebuah organisasi.
5. Orientasi terhadap tim, yaitu seberapa jauh aktivitas pekerjaan lebih diberikan kepada tim dari pada individu.
6. Agresifitas, yaitu seberapa jauh individu di suatu organisasi lebih cepat tanggap dan kompetitif dibanding santai dalam bekerja.
7. Stabilitas, yaitu seberapa jauh organisasi mampu bertahan dalam menghadapi berbagai perubahan.

## **2.2 Lingkungan Kerja Fisik**

### **2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik**

Menurut Mardiana dalam Sudaryo dkk (2020: 47), “Lingkungan Kerja adalah lingkungan di mana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja yang kondusif akan memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat bekerja optimal”. Selain itu, lingkungan kerja juga dapat memengaruhi emosi pegawai, misalnya jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah ditempat kerjanya untuk melakukan aktivitas, sehingga waktu kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayanti dalam Nisa dkk (2018: 199), “Lingkungan Kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar di mana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja (baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok)”.

Menurut Sedarmayati dalam sudaryo dkk (2020: 48), “Lingkungan Kerja Fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja, dan yang dapat memengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung”.

Menurut Sarwono dalam sudaryo dkk (2020: 48), “Lingkungan Kerja Fisik adalah tempat pegawai melakukan aktivitasnya”. Lingkungan kerja fisik juga turut mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan.

Fakto-Faktor yang Mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah :

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel di mana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian, untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja, sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua disbanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan Fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar akan membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu Kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah, dan depresi.

Faktor lain yang memengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya.

Menurut Robbins dalam Sudaryo dkk (2020: 49) Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja terdiri atas:

a. Ukuran Ruang Kerja

Ukuran ruang kerja sangat memengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak dan akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan Ruang Kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat memengaruhi interaksi social. Orang lebih mungkin berinteraksi dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu, lokasi kerja karyawan juga memengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Meskipun demikian, kebanyakan juga pegawai menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahakan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

Menurut Munandar dalam Sudaryo dkk (2020: 50) “Menyebutkan Bahwa, Lingkungan Kerja fisik mencakup setiap hal dari fasilitas di luar Gedung perusahaan, lokasi, serta rancangan gedung sampai jumlah cahaya, dan suara yang menimpa meja kerja atau ruangan kerja seorang tenaga kerja.”

Dari pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik berkenaan dengan kondisi tempat atau ruangan, yang berpengaruh (baik secara langsung maupun tidak langsung) terhadap pegawai atau karyawan dalam melaksanakan pekerjaan atau aktivitas dalam mencapai tujuan atau target ).

### **2.2.2. Indikator Lingkungan Kerja Fisik**

## **1. Penerangan**

Penerangan merupakan faktor yang sangat penting dalam suatu kantor karena dapat memperlancar pekerjaan di kantor. Apalagi seorang karyawan yang pekerjaannya berkaitan dengan tatabukuan maka tulisan harus terlihat jelas tanpa terlindung oleh bayangan. Penerangan yang cukup akan menambah semangat kerja karyawan, karena mereka dapat lebih cepat menyelesaikan tugas-tugasnya, matanya tidak mudah lelah karena cahaya terang dan kesalahan-kesalahan dapat dihindari.

## **2. Pewarnaan**

Banyak instansi pemerintah yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna, padahal pengaruh cukup besar terhadap para pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya, karena warna dapat mempengaruhi manusia. Sebenarnya bukan warna saja yang perlu diperhatikan, namun juga komposisi warna, karena komposisi warna yang tepat dapat menimbulkan rasa menyenangkan bagi yang memandangnya. Dengan demikian, hal tersebut akan berpengaruh pada diri pegawai serta menimbulkan semangat dalam melaksanakan tugas tugas dan pekerjaan yang dibebankan, sehingga dapat memicu efektivitas kerja mereka. Warna tidak hanya mempercantik kantor, tetapi juga memperbaiki kondisi-kondisi di dalam kantor, di mana pekerjaan kantor. Karena itu, keuntungan penggunaan warna

yang tepat tidak hanya bersifat keindahan dan psikologis, tetapi juga bersifat ekonomis.

### **3. Kebersihan**

Untuk menjaga kesehatan para pegawai, maka semua ruangan yang ada dalam suatu kantor harus tetap dijaga kebersihannya. Lingkungan Kerja yang bersih akan menimbulkan perasaan yang tenang dalam bekerja, sehingga pegawai dapat bekerja dengan sebaik-baiknya.

### **4. Pertukaran Udara**

Manusia sebagaimana makhluk hidup lainnya memerlukan udara yang segar dan nyaman. Udara yang segar dan nyaman memiliki komposisi kimia yang baik, dengan suhu dan kelembaban yang tidak mengganggu pernapasan dan kesegaran badan. Hal tersebut perlu diupayakan dalam ruangan tempat kerja pegawai.

### **5. Suara/Kebisingan**

Menurut Moekijat dalam Sudaryo dkk (2020: 57), “Dalam melaksanakan pekerjaan di suatu kantor tertentu akan timbul suara suara yang berasal dari alat-alat atau mesin-mesin kantor. Selain dari dalam kantor, suara bising juga ditimbulkan dari lingkungan luar kantor”. Suara bising yang terdengar oleh para pegawai dapat mengurangi atau bahkan dapat menghilangkan konsentrasi pegawai, sehingga cepat mendatangkan kelelahan,

kekesalan, dan akan mengakibatkan turunnya hasil kerja atau efektivitas kerja.

Dengan mengetahui akibat yang ditimbulkan oleh suara bising tersebut, hendaknya pihak kantor dapat mengurangi kebisingan seminimal mungkin. Suara bising dalam ruangan kerja adalah untuk menjaga kepekaan pendengaran dari pegawai. Oleh karena itu, musik dipergunakan untuk membantu pekerjaan, karena musik mempunyai kekuatan psikologis untuk menghasilkan pola tingkah laku yang baik. Musik yang diperdengarkan harus sesuai dan menyenangkan. Musik jangan terlalu lambat atau terlalu keras, tetapi musik harus dapat menimbulkan suasana gembira yang dapat mengurangi kelelahan dalam bekerja.

## **6. Keamanan**

Dalam keamanan adalah keamanan atas barang-barang yang menjadi milik pegawai pada saat pegawai tersebut berada dalam lingkungan kantor. Misalnya sebagian besar dari pegawai kantor datang dengan kendaraan sendiri yaitu sepeda, sepeda motor, maupun mobil. Pada saat bekerja pegawai yang bersangkutan tidak dapat mengawasi kendaraannya secara langsung. Apabila suatu kantor tidak dapat memberikan fasilitas keamanan yang baik, maka akan menyebabkan semangat dan kegairahan kerja menurun, konsentrasi kurang, dan sebagainya. Akibat ini semua,



maka produktivitas kerjanya menurun, kerusakan bertambah, dan pada gilirannya akan menurunkan efektivitas kerja pegawai.

## **2.3 Displin Kerja**

### **2.3.1 Pengertian Disiplin Kerja**

Menurut Afandi (2016: 1) “Disiplin Kerja merupakan alat digunakan para manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma social yang berlaku.

Menurut Sutrisno dalam Kristianti dkk (2021: 103) “Disiplin adalah perilaku seseorang yang sesuai dengan peraturan, prosedur kerja yang ada atau sikap dan tingkah laku serta perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik tertulis maupun tidak tertulis”. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan meliputi: taat terhadap aturan waktu taat terhadap aturan organisasi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan, taat terhadap peraturan lainnya.

### **2.3.2 Indikator Disiplin Kerja**

Menurut I. M. Ginting et al dalam Shinta dkk (2020: 340) indikator disiplin kerja sebagai berikut:

1. Regulasi terkait dengan jam masuk, jam istirahat dan jam pulang yaitu pada saat karyawan datang tepat waktu secara terus menerus. Bukan hanya pada saat masuk kerja begitupun pada saat istirahat, pulang kerja dan pada saat di area perusahaan.
2. Regulasi mendasar berkenaan dengan pakaian, dan perilaku dalam bekerja yaitu Karyawan diharuskan menggunakan alat

pengenal atau badge, baju seragam perusahaan, rapi dan bersih serta berperilaku baik, yaitu sebuah aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan

3. Regulasi mengenai mekanisme melakukan pekerjaan dan terkait dengan unit kerja lain. Yaitu Mentaati tata cara dalam melaksanakan tugas, prosedur yang digunakan untuk menyelesaikan tugas
4. Regulasi yang ada kaitannya dengan apa yang dapat dan apa yang tak dapat dilakukan oleh karyawan selama organisasi

## **2.4 Kinerja Karyawan**

### **2.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut Suharyanto dalam Jufrizen dkk (2020: 69) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”

Kinerja merupakan aspek penting dalam upaya pencapaian suatu tujuan. Pencapaian tujuan yang maksimal merupakan buah dari kinerja tim atau individu yang baik, begitu pula sebaliknya, kegagalan dalam mencapai sasaran yang telah dirumuskan juga merupakan akibat dari kinerja individu atau tim yang tidak optimal.

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance).

Menurut Mangkunegara dalam Sudaryo dkk (2020: 203), istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (stasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Hasibuan dalam Sudaryo dkk (2020: 203), mengatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Philip Moon dan Titin Maryati dalam Sudaryo dkk (2020: 203), “kinerja pegawai ditentukan oleh keterampilan dan pengetahuan, sumber daya yang tersedia, kualitas dan gaya manajemen yang ada, serta motivasi.”

Kinerja pegawai dapat dijadikan ukuran-ukuran apakah saran dan tujuan telah sesuai dengan rencana organisasi/institusi, selain itu juga dapat menjadi dasar tolak ukur sejauh mana keberhasilan suatu organisasi/institusi. Bagi pegawai, kinerja dipandang sebagai usaha untuk menggali kemampuan dan skill yang dimilikinya, untuk kemudian dikembangkan semaksimal mungkin.

Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi atau non materi, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan uang atau tidak. Sehingga dengan memiliki kinerja yang tinggi, maka segala apa yang diprogramkan dan direncanakan organisasi untuk mencapai tujuannya dapat segera terealisasi. Meskipun demikian, tetapi tidak semua pegawai memiliki kinerja yang tinggi, terdapat berbagai tingkat kinerja yang dimiliki pegawai.

Meskipun ada banyak pakar yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, tetapi tetap terdapat kesamaan secara umum. Menurut Simanjuntak dalam Sudaryo dkk (2020: 204) “Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Kinerja perusahaan adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.” Digunakan untuk mengevaluasi apakah proses kinerja yang dilakukan organisasi selama ini sudah sejalan dengan tujuan yang diharapkan atau belum. Akan tetapi dalam kenyataannya, banyak organisasi yang justru kurang atau bahkan tidak jarang ada yang mempunyai informasi tentang kinerja dalam organisasinya.

#### **2.4.2 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam Bintoro dkk (2017: 107) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator yaitu :

- a. **Kualitas**  
Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
- b. **Kuantitas**  
Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- c. **Ketepatan Waktu**  
Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- d. **Efektivitas**  
Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- e. **Kemandirian**

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya. Komitmen kerja merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

## **2.5 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin**

### **Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

#### **a. Hubungan Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja**

Budaya organisasi sebagai kerangka kognitif yang berisi sikap, nilai dan keyakinan terhadap organisasi. Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi, sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan Budaya organisasi yang benar-benar dikelola sebagai alat manajemen akan berpengaruh dan menjadi pendorong bagi pegawai untuk berperilaku positif, dedikatif dan produktif. Nilai-nilai budaya itu tidak nampak, tetapi merupakan kekuatan yang mendorong perilaku untuk menghasilkan efektivitas kerja Hasil penelitian Gultom (2014), dan (Muis et al., 2018), Andayani & Tirtayasa (2019) dalam jusfrizen (2020: 69) dalam penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

b. Hubungan Antara pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja karyawan

Dalam Jusfrizen (2020: 70) Kinerja para karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi. Apabila kinerja karyawan baik, maka kinerja perusahaan akan meningkat. Sebaliknya apabila kinerja karyawan buruk dapat menyebabkan menurunnya produktifitas pada suatu perusahaan. Kinerja dipengaruhi juga oleh lingkungan kerja. Situasi lingkungan kerja yang kondusif, misalnya adanya hubungan baik dengan teman kerja, sarana dan prasarana yang memadai akan menciptakan kenyamanan tersendiri dan akan memacu kinerja yang baik. Sebaliknya, suasana kerja yang tidak nyaman karena sarana dan prasarana yang tidak memadai, tidak adanya hubungan baik dengan rekan kerja dan banyak terjadi konflik akan memberi dampak negatif yang mengakibatkan kemerosotan pada kinerja seseorang

c. Hubungan Antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja karyawan bagian dari faktor kinerja. Disiplin kerja harus dimiliki setiap karyawan dan harus dibudayakan di kalangan karyawan agar bisa mendukung tercapainya tujuan organisasi karena merupakan wujud dari kepatuhan terhadap aturan kerja dan juga sebagai tanggung jawab diri terhadap perusahaan. Pelaksanaan disiplin dengan dilandasi kesadaran dan keinsafan akan terciptanya suatu kondisi yang harmonis antara keinginan dan

kenyataan. Untuk menciptakan kondisi yang harmonis tersebut terlebih dahulu harus diwujudkan keselarasan antara kewajiban dan hak karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa disiplin merupakan sikap kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, yang tercermin dalam bentuk tingkah laku dan perbuatan. Hal demikian membuktikan bila kedisiplinan karyawan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

## 2.6 Penelitian Sebelumnya

**Table 2.1**  
**Penelitian Sebelumnya**

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
1.	Jusfrizen Khairani nurul ramadhani Sumber: Jurnal Manajemen dan Bisnis Dewantara Vol 3 no. 1 Tahun 2020 ISSN: 2654- 4326	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi	Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.	menggunakan Metode penelitian kuantitatif	Dari hasil penelitian menunjukkan Ho diterima dan Ha ditolak menunjukkan bahwa variabel moderasi (lingkungan kerja) adalah tidak signifikan.
2.	Dessy Shinta Mauli Siagian  Sumber : e-Jurnal Apresiasi Ekonomi	Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt	Penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh variable komunikasi, disiplin kerja dan	Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, Analisis data menggunakan	Dari hasil penelitian menunjukan baik secara parsial maupun simultan

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
	Volume 8, Nomor 2 Tahun 2020 ISSN: 2337-3997	Citra Mandiri Distribusindo	insentif dalam kinerja karyawan di PT Citra Mandiri Distribusindo.	program software SPSS versi 21. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner kepada 112 responden	variabel komunikasi, disiplin kerja dan insentif berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo. Implikasi dari hasil penelitian ini adalah bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan PT. Citra Mandiri Distribusindo dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan disiplin dan insentif yang lebih baik.
3.	Lili Suryanti Sumber : Jurnal Bisnis dan Ekonomi Vol 2 No 2 Tahun 2020 ISSN 2716-2249	Pengaruh Kompensasi, Training, Jenjang Karir Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Agen Pt Asuransi Jiwa Sinarmas Msig Sumatera Utara.	Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, training, jenjang karir dan budaya organisasi terhadap kinerja agen PT Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Provinsi Sumatera Utara.	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan metode deskriptif, jenis penelitian ini adalah data kuantitatif, data primer yang diperoleh	Dari hasil penelitian ini adalah baik secara parsial dan simultan, kompensasi, training, jenjang karir dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap



No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
				melalui kuesioner.	kinerja agen PT Asuransi Jiwa Sinarmas MSIG Provinsi Sumatera Utara periode tahun 2019.
4.	Nisa Choirun Indah Rooswidjajani, Yuntawati Fristin Sumber :Jurnal Bisnis dan Manajemen Vol. 5 No.2 Tahun 2018 ISSN: 2654-4326	Pengaruh Komunikasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh signifikan variabel komunikasi terhadap kinerja karyawan	menggunakan alat analisis regresi linear berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Lingkungan Kerja memiliki pengaruh signifikan positif terhadap Kinerja karyawan, Secara simultan (bersama-sama) Komunikasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan,

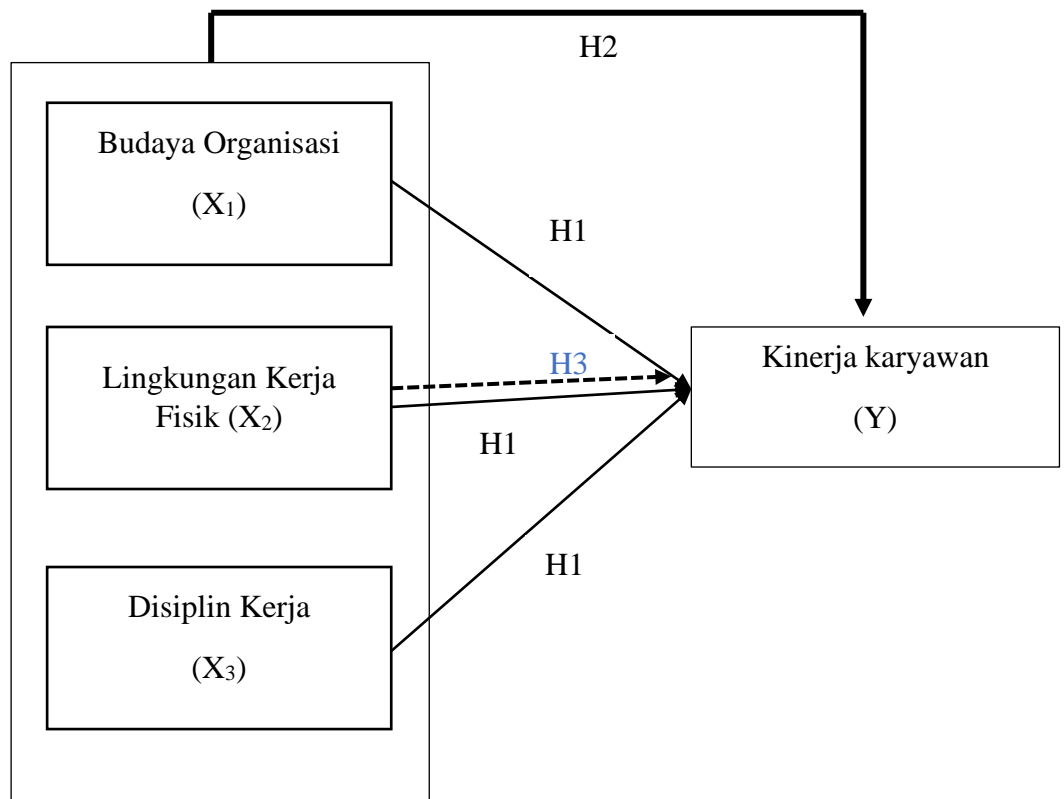
No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Tujuan Penelitian	Metode Analisa	Hasil Penelitian
					Komunikasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan dibandingkan lingkungan kerja.
5.	I Dewa Gede NgurahEka Tvam Vijaya, A.A.Ayu Sriathi Sumber : Jurnal Manajemen Unud Vol. 4 No. 5 Tahun 2015 ISSN: 2302-8912	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisikdan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Cok Konfeksi Denpasar	Tujuan penelitian untuk menganalisis dan mengetahui pengaruh kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik, dan kompensasi finansial	Menggunakan analisis regresi linear berganda, uji simultan, uji parsial dan uji pengaruh dominan.	Berdasarkan hasil penelitian dan simpulan penelitian ini maka saran yang dapat disampaikan adalah Manajemen Cok Konfeksi Denpasar Lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan pada Cok Konfeksi Denpasar, karena nilai Standardized Coefficients Beta lingkungan kerja terbesar.

Sumber : Data yang diolah peneliti 2021

## **2.7 Kerangka Berpikir dan Hipotesis Penelitian**

### **2.7.1 Kerangka Berpikir**

Berdasarkan Hasil uraian dari hubungan pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan, maka dari itu dikemukakan suatu kerangka konseptual atau kerangka berpikir yang berfungsi sebagai penuntun sekaligus mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian ini. Kerangka konseptual atau kerangka berpikir menggambarkan adanya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.



Gambar 1 Kerangka Berpikir

Keterangan :

- = Uji Parsial
- = Uji Simultan
- = Uji Dominan

Dari gambar kerangka diatas yaitu kerangka pemikiran dalam penelitian ini yang menunjukkan pengaruh atau tidaknya Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja secara parsial, simultan, dan dominan terhadap Kinerja Karyawan PDAM kota Probolinggo.

### 2.7.2 Hipotesis

Menurut Sugiono (2018: 63) “ Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan”. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan belum didasari fakta-fakta yang empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat diartikan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empiris dengan data. Penelitian yang merumuskan hipotesis adalah penelitian yang menggunakan pendekatan kuantitatif.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan kerangka konseptual maka dapat dikemukakan hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut:

H<sub>1</sub> : Diduga ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan secara parsial pada PDAM Kota Probolinggo

H<sub>2</sub> : Diduga ada pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo secara simultan

H<sub>3</sub> : Diduga, lingkungan kerja fisik berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Probolinggo (Vijaya, 2015)

