

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia merupakan elemen utama organisasi dibandingkan dengan sumber daya yang lain seperti teknologi dan modal, karena manusia itu sendiri yang dapat mengendalikan faktor yang lain. Sumber daya manusia adalah individu yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak, pemikir, dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi.

Marwansyah (2010:3), manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pedayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial.

Kasmir (2016:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan *stakeholder*.

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan dan mengatur sumber daya manusia secara efektif dan efisien, sehingga dapat mencapai tujuan bersama baik untuk perusahaan maupun karyawan.

b. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Kasmir (2016:14), fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia terdiri dari :

1. Analisis Jabatan

Kegiatan analisis jabatan adalah mengumpulkan berbagai informasi untuk kebutuhan suatu pekerjaan.

2. Perencanaan Sumber Daya Manusia

Langkah ini merupakan langkah untuk merencanakan jumlah dan kualitas sumber daya yang harus disediakan, baik sekarang maupun untuk di masa yang akan datang.

3. Penarikan Pegawai

Rekrutmen dilakukan dalam rangka memperoleh dan memiliki sumber daya manusia yang loyal dan berkualitas sangat menentukan maju dan mundurnya suatu usaha.

4. Seleksi

Proses seleksi dapat dimulai dari seleksi surat lamaran, yaitu dengan melihat dokumen-dokumen yang ada pada surat lamaran. Tujuan seleksi adalah untuk memperoleh tenaga kerja sesuai dengan kualifikasi yang telah ditetapkan.

5. Pelatihan dan Penembangan

Tujuan pelatihan adalah membiasakan karyawan baru dalam bekerja di lingkungan barunya, sekaligus menambah dan mengasah kemampuan

yang belum dimilikinya. Bagi karyawan lama perlu dilakukan penembangan diri baik melalui pendidikan, promosi dan rotasi pekerjaan.

6. Evaluasi Kinerja

Selama bekerja, setiap karyawan harus dievaluasi kinerjanya masing-masing. Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui hasil kerja atau kinerja perilaku.

7. Kompensasi

Kompensasi merupakan balas jasa yang diperoleh seseorang atas pekerjaan yang sudah dilakukannya. Kompensasi diberikan atas dasar prestasi karyawan melalui penilaian prestasi kerja.

8. Jenjang Karier

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Perencanaan karier harus dilakukan mulai dari jenjang karier dari yang paling rendah sampai yang paling tinggi.

9. Keselamatan dan Kesehatan

Keselamatan dan kesehatan kerja merujuk kepada kondisi-kondisi fisik dan mental karyawan yang diakibatkan oleh lingkungan kerja.

10. Hubungan Industrial

Hubungan industrial atau tenaga kerja merupakan fungsi MSDM yang digunakan untuk penghubung kepentingan dan keinginan kedua belah pihak antara karyawan di satu pihak dan manajemen di pihak yang lain.

11. Pemutusan Hubungan Kerja

Pemutusan hubungan kerja dapat disebabkan oleh berbagai alasan atau sebab yang alamiah seperti tibanya masa pensiun, permintaan pengunduran diri karena alasan pribadi dan pemecatan karena melakukan kesalahan.

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat sebelas fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu analisis jabatan, perencanaan sumber daya manusia, penarikan pegawai, seleksi, pelatihan dan pengembangan, evaluasi kinerja, kompensasi, jenjang karier, keselamatan dan kesehatan, hubungan industrial, dan pemutusan hubungan kerja.

2. Perilaku Organisasi

a. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi terbentuk dari hasil perilaku masing-masing individu atau kelompok yang ada dalam sebuah organisasi. Perilaku organisasi merupakan suatu bidang ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok maupun organisasi). Setiap manusia mempunyai perilaku yang berbeda, karena pengaruh pengetahuan dan pengalaman yang berbeda.

Mulyadi (2015) dalam Rajagukguk (2017), perilaku organisasi adalah aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang bagaimana orang bertindak di dalam organisasi.

Hanggreni (2011) dalam Rajagukguk (2017), perilaku organisasi adalah sebuah bidang khusus yang memiliki pokok ilmu pengetahuan yang umum mencakup tiga faktor penentu perilaku dalam organisasi: individu, kelompok, dan struktur, penerapannya untuk membuat organisasi bekerja lebih efektif.

Wijaya (2017), perilaku organisasi berkaitan dengan bagaimana orang bertindak dan bereaksi dalam semua jenis organisasi. Dalam kehidupan organisasi, orang dipekerjakan, dididik dan dilatih, diberi informasi, dilindungi dan dikembangkan. Dengan kata lain, perilaku organisasi adalah bagaimana orang berperilaku di dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa perilaku organisasi merupakan studi mengenai apa yang dikerjakan oleh karyawan, respon yang ditunjukkan dalam organisasi dan dampak dari perilaku individu terhadap kinerja organisasi. Perilaku yang dipelajari berhubungan dengan sikap individu terhadap pekerjaannya, komitmen, dan produktivitas.

b. Faktor Yang Mempengaruhi Perilaku Organisasi

Menurut Subekhi dan Jauhar (2013) dalam Rajagukguk (2017), ada beberapa faktor yang mempengaruhi perilaku organisasi antara lain :

1. Peningkatan Kepuasan Kerja

Peningkatan kepuasan kerja mempengaruhi perilaku individu dalam organisasi. Kepuasan kerja suatu individu dipengaruhi oleh hak-hak yang mereka dapatkan atas pekerjaan yang telah dilaksanakan.

2. Pengurangan Kealpaan

Tindakan tidak masuk kerja yang dilakukan oleh individu terhadap organisasi berpengaruh negative terhadap efektifitas dan efisiensi kerja suatu organisasi.

3. Penurunan *Turn over*

Turn over yang dimaksud disini adalah pengunduran diri para pekerja dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Yang berpengaruh terhadap perilaku organisasi atau perusahaan.

4. Peningkatan Produktifitas

Suatu organisasi dinyatakan produktif jika mampu mencapai tujuannya dengan baik dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Baik target waktu, biaya dan hasil. Produktifitas dalam organisasi dapat mempengaruhi perilaku organisasi karena produktifitas berkaitan dengan efisiensi dan efektifitas kinerja suatu organisasi atau perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa terdapat 4 faktor yang dapat mempengaruhi perilaku organisasi yaitu peningkatan kepuasan kerja, pengurangan kealpaan, penurunan *Turn over*, dan peningkatan produktifitas. Apabila beberapa faktor tersebut dilaksanakan oleh individu yang ada di dalam organisasi, maka akan berdampak pada efektivitas organisasi sehingga dapat mencapai tujuan organisasi.

3. Lingkungan Kerja

a. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan hasil yang optimal, apabila ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan dalam melaksanakan proses produksi. Lingkungan kerja dapat membawa dampak positif dan negatif bagi karyawan dalam rangka mencapai hasil kerjanya.

Kasmir (2016:192), lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, *lay out*, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

Sedarmayanti (2011:26), lingkungan fisik yaitu semua keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja, akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Sedangkan menurut Alif (2015:308) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Berdasarkan beberapa pendapat diatas definisi lingkungan kerja adalah kondisi lingkungan yang ada di tempat bekerja baik dari kondisi ruangan, suasana

, *lay out*, sarana prasarana, keamanan saat bekerja hingga hubungan dengan sesama rekan kerja. Lingkungan kerja merupakan salah satu penyebab dari keberhasilan dalam melaksanakan suatu pekerjaan, tetapi juga dapat menyebabkan suatu kegagalan dalam pelaksanaan suatu pekerjaan, karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi pekerja, terutama lingkungan kerja yang bersifat psikologis. Kondisi lingkungan kerja yang nyaman, aman dan sehat akan meningkatkan semangat karyawan, maka karyawan akan merasa senang dalam melakukan aktivitas bekerja. Sehingga karyawan dapat bekerja secara optimal, efektif dan lebih produktif sesuai yang diharapkan perusahaan.

b. Tempat dan Kondisi Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:26), menyatakan bahwa lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :

1. Lingkungan fisik dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu :
 - a. Lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan (seperti : pusat kerja, kursi, meja, seragam, ruangan dan sebagainya).
 - b. Lingkungan umum (seperti : rumah, kantor, pabrik, sekolah, kota, sistem jalan raya, dan lain-lain).
2. Lingkungan perantara, dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperature, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna dan lain-lain.

Berdasarkan pendapat diatas tempat dan kondisi lingkungan kerja terbagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan fisik dan lingkungan perantara. Lingkungan fisik dibagi menjadi dua kategori yaitu lingkungan yang langsung berhubungan dengan karyawan yang meliputi peralatan dan perlengkapan yang dibutuhkan pada saat bekerja dan lingkungan umum yang meliputi lokasi

perusahaan yang strategis memiliki akses yang mudah ditempuh. Sedangkan, lingkungan perantara meliputi kondisi lingkungan yang ada disekitar lokasi tempat bekerja.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2011: 27), karyawan akan mampu melaksanakan kegiatannya dengan baik, sehingga dicapai suatu hasil yang optimal, apabila diantaranya ditunjang oleh suatu kondisi lingkungan yang sesuai. Suatu kondisi lingkungan dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatannya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Ketidaksesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lebih jauh lagi, keadaan lingkungan yang kurang baik dapat menuntut tenaga dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Banyak faktor yang mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja. Berikut ini beberapa faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan menurut Sedarmayanti (2011: 28-33) diantaranya adalah:

1. Penerangan /Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang 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 dicapai. Cahaya dapat dibedakan menjadi dua yaitu : cahaya alam yang berasal dari sinar matahari dan cahaya buatan berupa lampu.

2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature yang 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. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperature luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas dan 35% untuk kondisi dingin,

dari keadaan normal tubuh. Temperatur yang terlampau dingin akan mengakibatkan gairah kerja menurun. Sedangkan temperatur udara yang terlampau panas, akan mengakibatkan cepat timbul kelelahan tubuh dan dalam bekerja cenderung membuat banyak kesalahan.

3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperature udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan.

4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.

5. Kebisingan di Tempat Kerja

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

6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Besarnya getaran ditentukan oleh intensitas (meter/detik) dan frekuensi getarnya (getaran/detik). Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Sedangkan alat yang ada dalam tubuh mempunyai frekuensi alami, di mana alat yang satu berbeda frekuensi alaminya dengan alat yang lain. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terjadi apabila frekuensi ala mini beresonansi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal :

- a. Konsentrasi bekerja
 - b. Datangnya kelelahan
 - c. Timbulnya beberapa penyakit, di antaranya karena gangguan terhadap: mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain-lain.
7. Bau-bauan di Tempat Kerja
Adanya bau-bauan 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 condition” yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau-bauan yang mengganggu di sekitar tempat kerja.
 8. Tata Warna di Tempat Kerja
Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Hal ini dapat dimaklumi karena warna mempunyai pengaruh besar terhadap perasaan. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.
 9. Dekorasi di Tempat Kerja
Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik. Karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hiasan ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.
 10. Musik di Tempat Kerja
Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu-lagu perlu dipilih dengan selektif untuk dikumandangkan di tempat kerja. Tidak sesuainya musik yang diperdengarkan di tempat kerja akan mengganggu konsentrasi kerja.
 11. Keamanan di Tempat Kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja. Oleh karena itu faktor keamanan perlu diwujudkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan Tenaga Satuan Petugas Pengaman (SATPAM).

Berdasarkan penjelasan diatas terdapat sebelas faktor yang mempengaruhi terbentuknya kondisi lingkungan di tempat kerja yaitu, penerangan/cahaya, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, getaran mekanis, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik, dan keamanan di tempat kerja. Beberapa hal tersebut

yang mempengaruhi lingkungan di tempat kerja secara langsung dan akan mempengaruhi kondisi karyawan pada saat melakukan aktivitas bekerja.

d. Indikator Lingkungan Kerja

Kondisi lingkungan kerja mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Apabila kondisi lingkungan kerja nyaman dan aman maka karyawan akan bersemangat dan lebih produktif dalam bekerja. Indikator lingkungan kerja menurut Dessler (2004:86) dalam Pratiwi *et al* (2014:6-7), menyatakan bahwa terdapat beberapa indikator lingkungan kerja yaitu :

1. Fasilitas dan peralatan kerja
Penyediaan alat keselamatan kerja dan fasilitas lainnya maka akan menyebabkan rasa aman dan produktif dalam melaksanakan pekerjaan.
2. Keamanan dan kebersihan lingkungan kerja
Perlindungan yang diberikan kepada tenaga kerja yang menggunakan alat-alat kerja tertentu yang dapat menimbulkan kemungkinan akan kecelakaan yang terjadi adalah hal yang harus diperhatikan. Kebersihan akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang sehat bagi diri tenaga kerja. Apabila lingkungan kerja bersih, maka hal ini akan dapat menimbulkan semangat kerja dan dapat pula mengurangi absen.
3. Pertukaran udara
Menurut Sedarmayanti (2011: 28-33), 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. Kotornya udara dapat dirasakan dengan sesak napas, dan ini tidak boleh dibiarkan berlangsung terlalu lama, karena akan mempengaruhi kesehatan tubuh dan akan mempercepat proses kelelahan. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman disekitar tempat kerja.
4. Penerangan
Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Cahaya yang kurang mengakibatkan penglihatan menjadi kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan,
5. Kebisingan
Bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian, karena

pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

Berdasarkan pendapat di atas terdapat lima indikator lingkungan kerja yaitu fasilitas dan peralatan kerja, keamanan dan kebersihan lingkungan kerja, pertukaran udara, penerangan, dan kebisingan yang dapat mempengaruhi kenyamanan karyawan dalam bekerja.

e. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Dengan Efektivitas Kerja

Kasmir (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan.

Berdasarkan pernyataan di atas dapat disimpulkan bahwa dalam melakukan kegiatan bekerja secara optimal dan efisien dibutuhkan kondisi lingkungan kerja yang baik dan nyaman. Apabila lingkungan kerja menyenangkan, maka akan mencapai hasil kerja yang sesuai dengan waktu yang ditargetkan oleh perusahaan karena karyawan berkonsentrasi dalam melaksanakan pekerjaannya.

4. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Dalam kehidupan masyarakat sehari-hari tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Ikatan budaya tercipta oleh masyarakat yang bersangkutan, baik

dalam keluarga, organisasi, bisnis maupun bangsa. Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda dan masing-masing menunjukkan karakteristik kekhususan suatu organisasi. Budaya organisasi mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya sehingga efektivitas kerja meningkat.

Istilah kebudayaan berasal dari bahasa sansekerta buddhayah yang merupakan bentuk jamak dari kata budhi yang berarti akal atau budi, sehingga kebudayaan merupakan hal-hal yang bersangkutan dengan akal atau budi. Di lain pihak, istilah *culture* berasal dari kata latin *colere* yang artinya mengolah tanah atau bertani. Akhirnya *culture* diartikan sebagai kemampuan manusia untuk mengolah sumber daya yang ada sehingga sumber daya tersebut menjadi lebih produktif (Suhariadi, 2013:122).

Menurut Andrew D. Brawn dalam Matondang (2008:54) mendefinisikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu konstelasi dari keyakinan-keyakinan, kebiasaan-kebiasaan, sistem nilai-nilai, norma-norma, perilaku, dan merupakan suatu cara unik pada setiap organisasi, kemudian budaya organisasi tersebut menjadi pola dalam melakukan kegiatan dan tindakan di dalam organisasi.

Menurut Sutrisno (2010:2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Menurut Wibowo (2012:482) budaya organisasi adalah cara orang melakukan sesuatu dalam organisasi. Budaya organisasi merupakan satuan norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, *core values*, dan pola perilaku yang dilakukan orang dalam organisasi.

Dari sekian banyak literature yang mengemukakan definisi budaya organisasi dapat disimpulkan bahwa hampir semua menyertakan nilai-nilai (*value*) norma-norma dan keyakinan (*belief*) dalam definisinya. Budaya organisasi

merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Dalam suatu perusahaan yang budaya organisasinya kuat, nilai-nilai bersama dipahami secara mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar para anggota organisasi (karyawan perusahaan). Apabila semakin baik dan kuat budaya organisasi dalam suatu perusahaan maka akan membentuk perilaku karyawan yang dapat membantu tercapainya tujuan perusahaan.

b. Manfaat Budaya Organisasi

Budaya organisasi membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Di samping itu, budaya organisasi akan meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi atau unit dalam organisasi, sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat orang dalam organisasi bersama-sama.

Budaya organisasi membentuk perilaku karyawan dengan mendorong percampuran *core values* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efisien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Robbins dalam Tika (2010), menyatakan ada 10 karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya organisasi. Kesepuluh karakteristik budaya organisasi tersebut sebagai berikut :

1. Inisiatif Individual
Yang dimaksud inisiatif individual adalah tingkat tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam mengemukakan pendapat. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.
2. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko
Dalam budaya organisasi perlu ditekankan, sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko.
3. Pengarahan
Pengarahan yang dimaksud, sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
4. Integrasi
Tingkat sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi. Kekompakan unit-unit organisasi dalam bekerja dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dihasilkan.
5. Dukungan Manajemen
Dukungan manajemen dimaksudkan sejauh mana para manajer dapat memberikan komunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelas terhadap bawahan.
6. Kontrol
Alat kontrol yang dapat dipakai adalah peraturan-peraturan atau norma-norma yang berlaku dalam suatu organisasi/perusahaan. Untuk itu diperlukan sejumlah peraturan dan tenaga pengawas (atasan langsung) yang dapat digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai dalam suatu organisasi.
7. Identitas
Tingkat sejauh mana para anggota/karyawan suatu organisasi/perusahaan dapat mengidentifikasi dirinya sebagai satu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu atau keahlian profesional tertentu.

8. Sistem Imbalan

Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atas senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.

9. Toleransi terhadap konflik

Tingkat sejauh mana para pegawai/karyawan didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.

10. Pola komunikasi

Tingkat sejauh mana komunikasi dibatasi oleh hierarki kewenangan yang formal. Kadang-kadang hierarki kewenangan dapat menghambat terjadinya pola komunikasi antara atasan dan bawahan atau antar karyawan itu sendiri.

Berdasarkan 10 karakteristik yang dikemukakan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai karakteristik atau ciri-ciri khusus. Untuk membentuk karakteristik pada budaya organisasi setiap anggota organisasi harus mempunyai inisiatif untuk mengemukakan pendapat, berani dalam mengambil keputusan dan mengungkapkan konflik tanpa batasan hierarki kewenangan yang formal. Selain itu, suatu organisasi harus memberikan pengarahan mengenai visi, misi dan tujuan organisasi agar unit-unit organisasi dapat bekerja secara terkoordinasi dengan dukungan pihak manajemen dan alat kontrol yaitu peraturan-peraturan yang berlaku dalam suatu organisasi yang telah disepakati dan dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi. Organisasi akan memberikan imbalan sesuai prestasi kerja masing-masing anggota.

d. Kekuatan Budaya Organisasi

Kekuatan budaya organisasi ditentukan oleh kedalaman penghayatan nilai-nilai inti, kejelasan pengaturannya, dan keluasan penyebarannya di kalangan segenap anggota. Semakin banyak jumlah anggota yang menerima dan menghayati nilai-nilai inti, menyepakati makna dan kepentingannya, dan semakin

besar komitmen para anggota terhadap nilai-nilai tersebut maka akan semakin kuat pula budaya organisasi tersebut.

e. Indikator Budaya Organisasi

Perilaku karyawan yang menunjukkan pelaksanaan budaya organisasi yang tidak sesuai dengan ketentuan perusahaan dapat mempengaruhi efektivitas kerja yang berakibat pada pencapaian tujuan organisasi yang tidak sesuai dengan perencanaan. Oleh sebab itu, perlu adanya kontrol agar budaya organisasi menjadi kuat. Pengukuran budaya organisasi menurut Boke dan Nalla dalam Susetyo *et al* (2014), terdapat 5 indikator pengukuran yaitu :

1. Peraturan
Peraturan dilaksanakan secara seragam (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi tertentu atau masalah tertentu.
2. Jarak dengan atasan
Setiap karyawan dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.
3. Kepercayaan
Para karyawan bersifat terbuka kepada karyawan lain.
4. Profesionalisme
Melaksanakan pekerjaan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan.
5. Integrasi
Para karyawan bersifat ramah dalam pergaulannya.

Berdasarkan pendapat diatas budaya organisasi memiliki lima indikator. Untuk menyesuaikan dengan kondisi obyek penelitian maka yang digunakan peneliti hanya empat indikator yaitu meliputi peraturan harus dilaksanakan oleh seluruh anggota organisasi, jarak dengan atasan yaitu karyawan dapat secara bebas menyampaikan pendapat atau ide kepada atasan tanpa batasan hierarki kewenangan, adanya profesionalisme dalam melaksanakan pekerjaan, integrasi

yang dimaksudkan adalah bekerja dengan cara terkoordinasi saling bekerjasama antar divisi.

f. Hubungan Antara Budaya Organisasi Dengan Efektivitas Kerja

Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Secara tidak sadar tiap-tiap orang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan-tujuan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan (Deal&Kennedy(1982), Miner(1990), Robbins(1990) dalam Sutrisno (2010)).

Budaya organisasi harus disepakati dan dijalankan oleh semua anggota organisasi agar budaya organisasi menjadi kuat. Apabila seluruh anggota organisasi melaksanakan budaya yang telah disepakati bersama maka aktivitas bekerja akan berjalan dengan efisien dan optimal.

5. Efektivitas Kerja

a. Pengertian Efektivitas Kerja

Dalam sebuah perusahaan banyak hal-hal yang harus diperhatikan untuk mencapai tujuan perusahaan. Salah satu nya yaitu tingkat efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaan. Efektivitas menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan dengan tepat waktu, sehingga tidak terjadi banyaknya pengeluaran biaya, waktu dan tenaga.

Efektivitas kerja merupakan suatu keadaan tercapainya tujuan yang ingin diharapkan atau dikehendaki melalui penyelesaian pekerjaan sesuai dengan

rencana yang telah ditentukan. Kata efektif berasal dari bahasa Inggris *effective* artinya berhasil. Sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Robbins (1994) dalam Tika (2014:129), mendefinisikan efektivitas sebagai tingkat pencapaian organisasi jangka pendek dan jangka panjang.

Menurut Streers (1977) dalam Sutrisno (2010), pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia. Dalam penelitian mengenai efektivitas organisasi, sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya selalu muncul menjadi fokus primer dan usaha-usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja. Dalam kaitannya dengan optimalisasi tujuan efektivitas itu dinilai menurut ukuran seberapa jauh suatu organisasi berhasil mencapai tujuan-tujuan yang layak dicapai yang satu sama yang lain saling berkaitan.

Menurut Saxena (1986:07) dalam Indrawijaya (2014), efektivitas suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kualitas, kuantitas, waktu) telah dicapai. Makin besar target yang dicapai, maka semakin tinggi tingkat efektivitas.

Menurut Siagian dalam Misnawati (2016), efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sasaran dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar ditetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atau jasa kegiatan yang dijalankan. Efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran berarti makin tinggi efektivitas kerja pada organisasi baik swasta maupun pemerintah maka sasasarannya tertuju pada proses pelaksanaan dan tingkat keberhasilan yang dilakukan oleh para karyawan itu sendiri.

Menurut Costa dalam Dihan (2013) menyatakan bahwa efektivitas kerja merupakan suatu ukuran tentang hasil pencapaian suatu tugas atau tujuan dalam rentang waktu tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa efektivitas kerja karyawan adalah penyelesaian pekerjaan dengan tepat waktu sesuai dengan yang telah direncanakan. Seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya harus sesuai

dengan kedudukan dan peran mereka masing-masing dalam organisasi tersebut, agar dapat berjalan sesuai sistem yang sudah dijalankan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Jika seorang karyawan dapat bekerja dengan baik maka ia dapat dikatakan bekerja secara efektif.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Efektivitas Kerja

Berdasarkan pendapat Misnawati (2016), efektivitas yang diartikan sebagai keberhasilan melakukan program dipengaruhi oleh berbagai faktor-faktor yang dapat menentukan efektivitas kerja karyawan berhasil dilakukan baik atau tidak dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan.

Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja dalam organisasi, yaitu :

1. Waktu
Ketepatan waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan.
2. Tugas
Mengetahui maksud dan pentingnya tugas –tugas yang didelegasikan.
3. Produktivitas
Karyawan yang mempunyai produktivitas kerja yang tinggi dalam bekerja akan dapat menghasilkan efektivitas kerja yang baik.
4. Motivasi
Semakin termotivasi karyawan untuk bekerja secara positif semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.
5. Evaluasi kerja
Mengevaluasi kerja karyawan agar terlaksana dengan baik.
6. Pengawasan
Memantau aktivitas dalam melaksanakan tugas guna memperkecil resiko kesalahan dalam pelaksanaan tugas.
7. Lingkungan kerja
Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi konsentrasi karyawan pada waktu bekerja.
8. Perlengkapan dan fasilitas
Fasilitas yang kurang lengkap akan mempengaruhi kelancaran karyawan dalam bekerja. Semakin baik sarana yang disediakan oleh perusahaan akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang dalam mencapai tujuan atau hasil yang diharapkan.

Berdasarkan pendapat diatas terdapat delapan faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam organisasi yaitu waktu, tugas,

produktivitas, motivasi, evaluasi kerja, pengawasan, lingkungan kerja, perlengkapan dan fasilitas.

c. Indikator Efektivitas Kerja

Efektivitas diukur menurut ukuran seberapa jauh sebuah organisasi berhasil mencapai tujuan yang layak dicapai. Indikator untuk mengukur efektivitas kerja menurut Campbell dalam Putri (2017) meliputi :

1. Kesiapsiagaan
Penilaian menyeluruh mengenai kemungkinan bahwa organisasi mampu menyelesaikan sesuatu tugas khusus jika diminta.
2. Efisiensi
Suatu rasio yang mencerminkan perbandingan beberapa aspek satuan prestasi terhadap biaya untuk menghasilkan prestasi itu.
3. Absenteisme
Banyaknya kemangkiran kerja.
4. Semangat kerja
Kecenderungan anggota organisasi untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi.
5. Motivasi
Kekuatan kecenderungan seseorang untuk melibatkan dirinya dalam kegiatan yang diarahkan pada sasaran dalam pekerjaan, merupakan perasaan dorongan bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.
6. Kepuasan
Tingkat kesenangan yang dirasakan seseorang atas peranan atau pekerjaannya dalam organisasi.

Berdasarkan pendapat diatas efektivitas kerja memiliki enam indikator yaitu kesiapsiagaan, efisiensi, absenteisme, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan. Perusahaan selalu mengharapkan terjadinya efektivitas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dari seluruh karyawannya. Efektivitas kerja diperlukan dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam penelitian ini menggunakan lima indikator untuk mengukur tingkat efektivitas kerja para

karyawan yaitu efisiensi, absenteisme, semangat kerja, motivasi, dan kepuasan. Ketidakefektifan dalam bekerja akan menghambat dalam pelaksanaan pencapaian tujuan perusahaan.

d. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Dengan Efektivitas Kerja

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan membuat karyawan bersemangat dalam melakukan aktivitas kerjanya dan dapat bekerja dengan optimal, sehingga bisa mengerjakan tugas-tugasnya dengan tepat waktu. Selain itu, budaya organisasi di perusahaan harus kuat karena budaya organisasi yang baik dapat membentuk perilaku positif para anggotanya yang dapat melancarkan kerjanya. Lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki peranan penting dalam menentukan perilaku karyawan. Apabila lingkungan kerja dan budaya organisasi dapat memberikan kemudahan dalam pekerjaan karyawan maka tingkat efektivitas kerja karyawan pun akan meningkat. Sebaliknya, apabila lingkungan kerja membuat karyawan tidak nyaman dan budayanya tidak dapat diterima oleh para anggotanya maka efektivitas kerja karyawan akan menurun.

B. Penelitian Terdahulu

Adapun penelitian terdahulu yang relevan antara lain penelitian yang sudah dilakukan oleh Dihan (2013) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Kerja Terhadap Efektivitas Kerja : Kasus Wanita Pekerja Di Sektor Perbankan. Berdasarkan hasil analisis penelitiannya menunjukkan bahwa variabel komunikasi kerja memiliki pengaruh dominan

terhadap efektivitas kerja. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah salah satu variabel bebas dan variabel terikat sama yaitu budaya organisasi (X_2) sebagai variabel bebas dan efektivitas kerja (Y) sebagai variabel terikat. Pendekatan penelitian yang digunakan juga sama yaitu pendekatan kuantitatif. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas (X_1) tidak sama. Dalam penelitian ini menggunakan dua variabel bebas dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas (X_1), sedangkan pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel bebas dan variabel kepemimpinan sebagai variabel bebas (X_1).

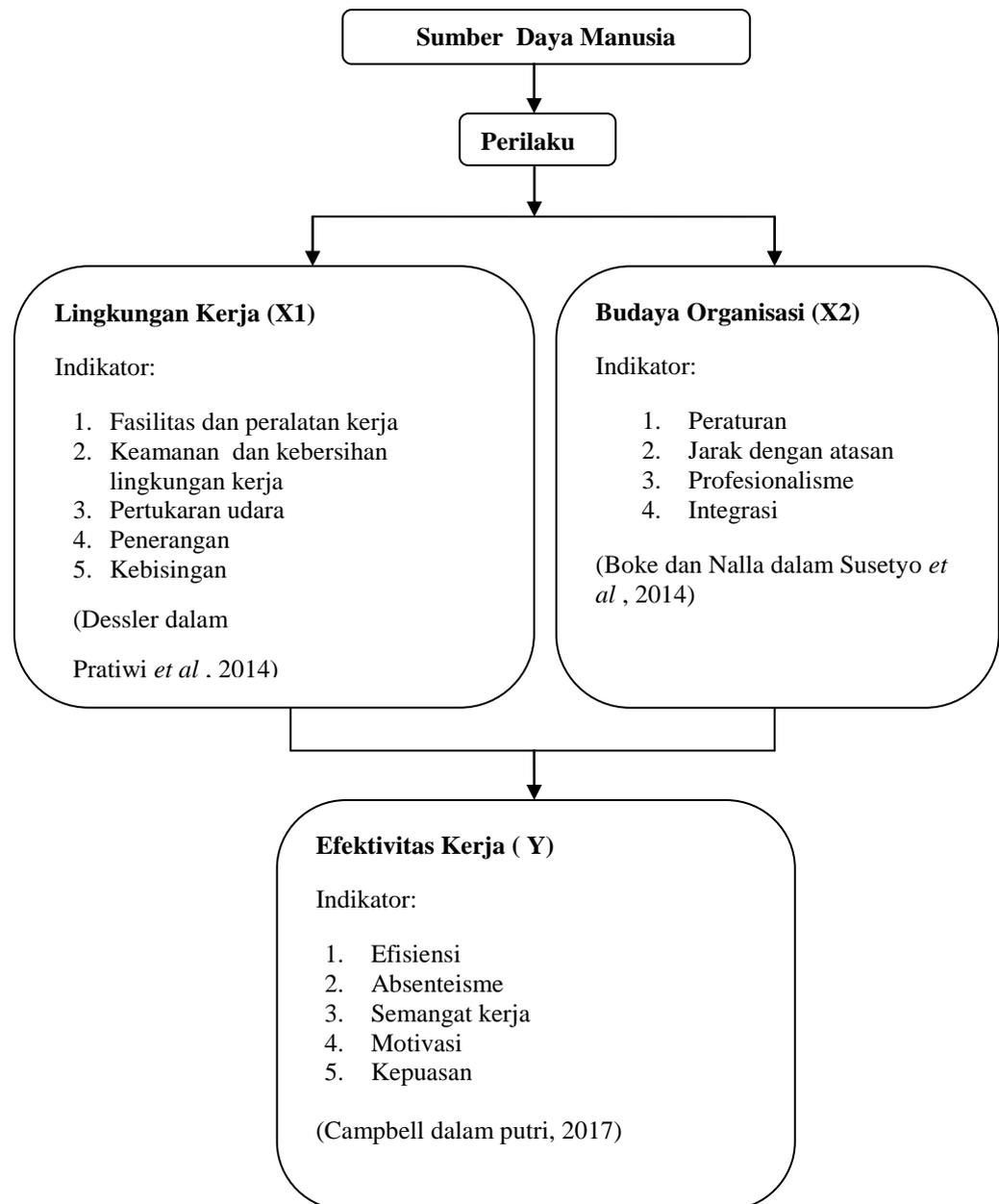
Setiawan (2013) dengan judul Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Awetama Bina Reksa. Berdasarkan hasil analisis penelitiannya menunjukkan bahwa secara bersama-sama variabel karakteristik individu dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada PT. Awetama Bina Reksa. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah Pendekatan penelitian dan teknik analisisnya sama. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebasnya. Penelitian ini menggunakan variabel bebas lingkungan kerja sebagai (X_1) sedangkan pada penelitian terdahulu lingkungan kerja sebagai (X_2). Variabel terikatnya berbeda, penelitian terdahulu variabel terikatnya adalah kinerja karyawan sedangkan pada penelitian ini variabel terikatnya adalah efektivitas kerja.

Pratiwi *et al* (2014) juga sudah melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank

Riau Kepri Capem Duri. Berdasarkan hasil analisis penelitiannya menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Riau Kepri Capem Duri. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel bebas yang digunakan sama yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi. Pendekatan penelitian yang digunakan juga sama yaitu pendekatan kuantitatif. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah variabel terikat yang digunakan tidak sama. Penelitian yang sekarang variabel terikat yang digunakan adalah efektivitas kerja. Sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikatnya. Ketiga penelitian terdahulu tersebut dengan penelitian ini memiliki perbedaan objek penelitian dan waktu penelitian yang berbeda.

C. Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan landasan dari keseluruhan proses penelitian. Kerangka konseptual menjelaskan hubungan antar variabel, menjelaskan teori yang melandasi hubungan-hubungan serta menjelaskan karakteristik, arah dari hubungan-hubungan tersebut. Hubungan tersebut ditunjukkan oleh setiap arah panah yang mewakili satu hipotesis (Fatihudin, 2015). Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah dan kajian teori di atas maka kerangka konseptual dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Gambar kerangka konseptual diatas dapat dijelaskan bahwa sumber daya manusia adalah individu yang produktif sebagai penggerak suatu organisasi. Karyawan merupakan sumber daya manusia yang memiliki perilaku yang berbeda-beda. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan kondisi lingkungan dan budaya organisasi yang ada di organisasi tersebut. Lingkungan kerja dan budaya

organisasi yang ada di sebuah perusahaan akan mempengaruhi efektivitas kerja karyawan dalam menjalankan pekerjaannya.

Berdasarkan kerangka konseptual diatas dapat diuraikan bahwa variabel bebas yaitu lingkungan kerja (X_1) dan budaya organisasi (X_2) bersama-sama saling mempengaruhi variabel terikat yaitu efektivitas kerja (Y). Salah satu diantara kedua variabel bebas tersebut mempunyai pengaruh yang lebih dominan yang dapat mempengaruhi variabel terikat.

D. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan, yang kebenaran jawaban tersebut akan dibuktikan secara empirik melalui penelitian yang akan dilakukan (Fatihudin, 2015). Berdasarkan kerangka konseptual diatas, maka peneliti mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

1. Diduga variabel lingkungan kerja dan variabel budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.
2. Diduga variabel lingkungan kerja berpengaruh dominan terhadap efektivitas kerja karyawan bagian produksi di PT. Aneka Jasuma Plastik Surabaya.