

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A.Landasan teori

Dalam landasan teori ini akan menjelaskan dan memaparkan tentang Lingkungan kerja, Budaya organisasi, dan kinerja pegawai.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Definsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber daya manusia (SDM) atau human Resources dalam konteks bisnis adalah orang-orang yang bekerja dalam suatu organisasi sering disebut sebagai karyawan atau karyawan. Pengelolaan SDM Cabang terkait dengan kebijakan (policies) dan praktik yang harus dilaksanakan oleh manajer dengan mengutamakan aspek SDM pengelolaan kerja (job management).

Menurut Hasibuan (2019: 10) Manajemen sumber daya manusia atau MSDM merupakan ilmu serta seni mengendalikan ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta efektif menolong terwujudnya tujuan industri, karyawan dekameter warga. Sedangkan menurut Hamali(2016: 2) sumber daya manusia ialah sesuatu pendekatan yang strategis terhadap keahlian, motivasi, pengembangan serta manajemen pengorganisasian tenaga kerja.

Dari komentar pakar bisa disimpulkan kalau manajemen sumber daya manusia merupakan komponen berarti dalam kehidupan yang hendak mendukung kebutuhan manusia baik dalam organisasi ataupun individual serta bisa jadi pendayagunaan sumber energi manusia yang diterapkan dalam fungsi- fumgsi dari MSDM yang berbentuk perencanaan, rekrutmen serta pilih, pengembangan sumber energi manusia, pengembangan karir serta ikatan industri yang lain.

b. Pelaksanaan dan prosedur perencanaan SDM

Menurut hasibuan (2019:254) beberapa hal penting yang perlu diperhatikan dalam prosedur tata cara perencanaan SDM yaitu :

1. Menetapkan secara jelas kualitas dan kuantitas SDM yang dibutuhkan
2. Mengumpulkan data dan informasi tentang SDM
3. Mengelompokkan data dan informasi serta menganalisisnya
4. Menetapkan beberapa alternatif
5. Memilih yang terbaik dan alternatif yang ada menjadi rencana
6. Menginformasikan rencana kepada para karyawan untuk direalisasikan

c. Fungsi- fungsi utama MSDM

Menurut schermerhorn (dalam Dessler,14:58) fungsi atau aktivitas MSDM meliputi tiga elemen pokok yaitu :

- a. Pencarian tenaga kerja bermutu, kegiatannya meliputi: perencanaan SDM, rekrutmen, pilih serta penempatan.
- b. Pengembangan tenaga kerja bermutu, kegiatannya meliputi: program orientasi jabatan, pelatihan serta pengembangan, perencanaan serta pengembangan karir.
- c. Pemeliharaan tenaga kerja, kegiatannya meliputi: pengelolaan retensi serta turnover, performance appraisal(evaluasi hasil kerja), kompensasi, kesejahteraan serta ikatan manajemen dengan tenaga kerja(labor and management relations)

Tujuan dari implementasi fungsi fungsi MSDM tersebut secara universal merupakan buat tingkatkan donasi yang produktif dari SDM yang terdapat dalam organisasi lewat metode metode yang strategik, etis serta secara sosial bisa dipertanggung jawabkan. Perihal ini berarti, manajer SDM dan

melaksanakan guna guna MSDM tersebut wajib memandang karyawan selaku partner serta tidak semata mata memakai tenaganya.

2. Lingkungan kerja

a. Definisi lingkungan kerja

Menurut Jayaputri (2017), lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan yang dapat mempengaruhi mereka dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik apabila karyawan dapat melakukan aktivitasnya secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak menguntungkan mungkin membutuhkan lebih banyak staf dan waktu dan mungkin tidak mencapai hasil yang optimal.

Menurut Sedarmayanti (2017:21), lingkungan kerja adalah seperangkat alat dan bahan yang ditemui, lingkungan kerja sekitar tempat seseorang bekerja, cara kerjanya, dan cara kerjanya sebagai pribadi. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi karyawan. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja maka karyawan akan betah untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerjanya digunakan secara efisien dan optimis, serta efisiensi kerja pekerja juga sangat baik. Area kerja mencakup hubungan kerja yang terjalin antara rekan kerja serta hubungan kerja antara bawahan dan atasan dan area fisik tempat karyawan bekerja.

Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi. Sesuai dengan keputusan Menteri Kesehatan No. 261/MENKES/SK/II/1998 Tentang : Persyaratan Kesehatan Lingkungan Kerja bahwa lingkungan perkantoran meliputi semua ruangan, halaman dan area sekelilingnya yang merupakan bagian atau yang berhubungan dengan tempat kerja untuk kegiatan perkantoran. Persyaratan kesehatan lingkungan

kerja dalam keputusan ini diberlakukan baik terhadap kantor yang berdiri sendiri maupun yang berkelompok.

Dari pendapat para ahli dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja adalah keadaan atau proses dimana lingkungan secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan, yang dapat mempengaruhi hasil pekerjaan yang diberikan kepada karyawan. Jika lingkungan kerja kondusif, karyawan bisa aman dan nyaman, dan jika lingkungan tidak mendukung, karyawan tidak bisa aman dan nyaman.

b. Faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja

Menurut Nitisemito (2008:28) faktor faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal:

1) Faktor internal meliputi :

a. Pewarnaan

Banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah ini meskipun dampaknya signifikan terhadap karyawan dalam melakukan tugas yang diberikan. Masalah pewarnaan ini bukan hanya soal pengecatan dinding, sangat luas dan bisa mencakup pewarnaan peralatan kantor, mesin, atau bahkan warna solid yang digunakan sesuai aturan bisnis atau organisasi.

b. Lingkungan kerja yang bersih

Dalam setiap perusahaan harus selalu menjaga kebersihan lingkungan. Karena jika lingkungan kerja tidak diperhatikan akan mempengaruhi kesehatan mental atau fisik seseorang. Karena orang normal atau tidak memiliki masalah kesehatan akan merasa senang dan perasaan segar ini akan mendorong semua karyawan untuk bekerja lebih

keras dan lebih bersemangat. hendaknya selalu menjaga kebersihan lingkungan.

c. Penerangan yang cukup

Pencahayaan tidak hanya terbatas pada lampu listrik, tetapi juga sinar matahari. Dalam proses pelaksanaan tugasnya, pegawai perlu memiliki ketelitian. Selain itu, kita juga harus mempertimbangkan bagaimana lampu diatur agar dapat memberikan cahaya yang cukup tetapi tidak silau. Ingatlah bahwa lampu yang terlalu terang akan menciptakan perasaan panas, menyebabkan kecemasan di tempat kerja. Sebaliknya jika penerangan kurang, karyawan akan cepat tertidur, sehingga banyak melakukan kesalahan saat bekerja.

2) Faktor eksternal meliputi:

a. Jaminan terhadap keamanan

Terjaminnya keselamatan selama bekerja dan setelah pulang kerja akan menciptakan ketenangan yang membantu mendorong semangat untuk bekerja lebih semangat. Jika rasa aman yang tidak memadai menyebabkan semangat dan konsentrasi yang rendah, konsentrasi akan terganggu jika keselamatan karyawan diabaikan oleh perusahaan.

b. Kebisingan

Kebisingan yang terus menerus, terutama di luar kantor, dapat mengganggu dan merepotkan karyawan yang ingin bekerja. Kebisingan merupakan gangguan yang harus diatasi oleh manajemen perusahaan agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan nyaman,

misalnya dengan alat pelindung pendengaran atau ruangan khusus kedap suara.

c. Bebas dari gangguan sekitar

Perasaan nyaman dan damai akan selalu menyertai karyawan dalam segala pekerjaan jika di lingkungan eksternal tidak terjadi hal-hal yang tidak diinginkan, seperti intervensi kontribusi, dukungan atau hal-hal lain yang berbeda.

Adapun menurut Bahri (2018:43) faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja diantaranya sebagai berikut:

- a. Pelayanan karyawan adalah semua kebijakan nyata yang dimiliki perusahaan terhadap karyawan mengenai penyediaan kesehatan, makanan, dan perbaikan kamar kecil di dalam perusahaan tempat karyawan bekerja.
- b. Kondisi kerja adalah kondisi di perusahaan tempat karyawan bekerja, yang disiapkan oleh manajemen perusahaan.
- c. Hubungan karyawan, merupakan kepedulian perusahaan terhadap karyawan dan kerjasama yang baik antar karyawan dalam perusahaan.

c. Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Mutmainah (2017:40) terdapat dua jenis lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik yaitu:

- 1) Lingkungan kerja fisik lingkungan kerja fisik merupakan lingkungan atau kondisi tempat kerja yang dapat mempengaruhi atau meningkatkan efisiensi kerja, diantaranya adalah:
 - a. Tata ruang kerja yang tepat

- b. Cahaya dalam ruangan yang tepat
 - c. Suhu dan kelembapan udara
 - d. Suara
 - e. Suasana kerja
 - f. Keamanan kerja karyawan
- 2) Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah mencakup segala kondisi yang berhubungan dengan hubungan kerja, baik atasan maupun bawahan. Semangat kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, seperti hubungan mereka dengan rekan kerja dan pimpinan. Dengan cara ini, semangat kerja karyawan akan meningkat dan prestasi kerja juga akan meningkat.

Ada 5 aspek lingkungan kerja non fisik yang bisa mempengaruhi perilaku karyawan yaitu :

- a. Struktur pekerjaan adalah sejauh mana pekerjaan yang ditugaskan terstruktur dengan baik dan terorganisir dengan baik.
- b. Tanggung jawab di tempat kerja - sejauh mana pekerja merasa bahwa pekerjaan memahami tanggung jawab mereka dan bertanggung jawab atas tindakan mereka.
- c. Perhatian dan dukungan pemimpin adalah sejauh mana karyawan merasa bahwa pemimpin umumnya memberi mereka arahan, kepercayaan, perhatian, dan rasa hormat.
- d. Kerja sama antar kelompok adalah sejauh mana karyawan merasa ada kerjasama yang baik antara kelompok kerja yang ada.

- e. Kelancaran komunikasi adalah sejauh mana karyawan percaya ada komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara rekan kerja maupun manajer.

Menurut Bahri (2018:42) jenis lingkungan kerja terbagi kedalam 2 kategori yakni lingkungan kerja Fisik dan lingkungan kerja non fisik. Adapun pengertian keduanya adalah sebagai berikut:

- 1.) Lingkungan kerja fisik adalah kumpulan kondisi fisik yang ada di sekitar tempat kerja dan dapat secara langsung atau tidak langsung mempengaruhi karyawan.
- 2.) Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan lingkungan kerja pegawai, seperti suasana kerja yang terjalin dengan atasan dan hubungan dengan rekan kerja atau bawahan.

Lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik harus selalu diperhatikan oleh organisasi. Keduanya tidak dapat dipisahkan, terkadang organisasi lebih memilih salah satu saja, namun akan lebih baik lagi jika keduanya diterapkan secara optimal. Dengan begitu, kinerja pegawai bisa maksimal.

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (201 :75) budaya organisasi adalah keyakinan, sikap dan nilai-nilai yang dianut secara umum, timbul dalam suatu organisasi, disajikan secara lebih sederhana, budaya adalah bagaimana kita melakukan sesuatu disini. Sedangkan menurut Kreitner dan Angelo Kinichi (201 :62), budaya organisasi adalah tanda dari asumsi yang terbagi dan tersirat yang dianut oleh suatu kelompok yang menentukan bagaimana sesuatu dialami, dipikirkan, dan bereaksi dalam lingkungan yang berbeda.

Menurut Sulaksono (2019:4) budaya organisasi merupakan nilai nilai yang jadi sumber pegangan sumber daya manusia dalam melaksanakan kewajiban serta perilakunya didalam organisasi. Menurut Novziransyah(2017) budaya organisasi ialah sesuatu pola dari anggapan anggapan bawah yang ditemui, diciptakan ataupun dibesarkan oleh sesuatu kelompok tertentu dengan iktikad supaya organisasi dapat menanggulangi, mengatasi kasus yang mencuat akibat menyesuaikan diri eksternal serta integritas internal yang telah berjalan dengan lumayan baik sehingga butuh diajarkan serta diterapkan kepada anggota anggota baru selaku metode yang benar buat menguasai, memikirkan serta merasakan bergaul dengan mereka mereka tersebut.

Menurut Wagner dan Hollenbeck dalam Tampubolon (2012: 227228), budaya organisasi adalah model asumsi dasar untuk bertindak, mengidentifikasi, atau mengembangkan anggota organisasi untuk mengatasi masalah dengan menyesuaikan mereka dari luar dan mengintegrasikannya ke dalam organisasi sehingga karyawan dapat bekerja dengan ketenangan pikiran. . dan hati-hati, serta berguna bagi rekrutan baru sebagai dasar untuk menyesuaikan persepsi, pemikiran, dan perasaan mereka tentang masalah tersebut.

Menurut Edison et al (2016: 120), budaya organisasi adalah pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai bersama. Budaya organisasi membentuk cara anggota berperilaku dan berinteraksi dan mempengaruhi cara mereka bekerja. Pada gilirannya, budaya organisasi ini akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Menurut pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola dasar nilai, harapan, kebiasaan dan keyakinan yang dimiliki bersama oleh

seluruh anggota organisasi sebagai pedoman dalam menjalankan misi untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Fungsi organisasi menurut Kinicki (2001: 73) adalah:

- 1) Memberikan bukti organisasi kepada anggota, membuat industri diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Bukti organisasi menunjukkan karakteristik pembeda yang membedakannya dari organisasi lain dengan karakteristik pembeda yang berbeda.
- 2) Dengan memfasilitasi partisipasi kolektif, industri dapat membuat pekerjaannya bangga menjadi bagian darinya. Anggota organisasi dengan komitmen bersama terhadap standar organisasi akan didukung dan tujuan bersama yang ingin dicapai.
- 3) Meningkatkan stabilitas sistem sosial sehingga mencerminkan bahwa tempat kerja memiliki dasar yang positif dan kuat, sehingga konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan konvensi budaya organisasi yang harus dipatuhi, interaksi dan aktivitas sosial dapat berlangsung secara normal dan tanpa keributan.
- 4) Membentuk sikap dengan membuat anggota sadar akan lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikir sehat dan memiliki ide.

Menurut Robbins (dalam Nogra, 17:40) fungsi budaya organisasi sebagai berikut:

- a. Budaya menghasilkan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang yang lain.
- b. Budaya bawa sesuatu ras bukti diri untuk anggota- anggota organisasi.
- c. Budaya memudahkan munculnya komitmen pada suatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seorang.

- d. Budaya merupakan perekat sosial yang menolong mempersatukan organisasi itu dengan membagikan standar- standar yang pas buat dicoba oleh karyawan.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diamati untuk memasukkan pola perilaku yang merupakan ekspresi atau ekspresi dari asumsi dan nilai yang mendasarinya. O'Reilly dan Jehn (2006) mengemukakan tujuh karakteristik utama yang menjadi inti dari suatu budaya organisasi yaitu:

- 1) Inovasi dan pengambilan risiko. Cari peluang baru, ambil risiko, bereksperimen, dan jangan merasa dibatasi oleh kebijakan dan praktik formal.
- 2) Stabilitas dan keamanan. Nilai prediktabilitas, keamanan, dan penggunaan aturan yang memandu perilaku..
- 3) Menghormati orang. Tunjukkan toleransi, keadilan, dan rasa hormat terhadap orang lain.
- 4) Berorientasi pada hasil. Memiliki minat yang besar dan harapan yang tinggi terhadap hasil, pencapaian, dan tindakan.
- 5) Bimbingan dan kerjasama kelompok. Bekerja sama secara terkoordinasi dan kooperatif.
- 6) Agresi dan persaingan. Mengambil tindakan tegas di pasar terhadap pesaing.

4. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja

Menurut Anggawati (2020:22) kinerja adalah derajat tercapainya suatu tugas yang diberikan atau sejauh mana suatu kinerja tugas yang diberikan tercapai atau

sejauh mana suatu hasil pekerjaan dicapai berdasarkan pencapaian tujuan yang akan atau harus dicapai. dalam jangka waktu tertentu. Menurut Arifin, lengkap (2015: 120) mengacu pada kinerja, atau kinerja sebagai hasil kerja yang dapat dilakukan oleh satu orang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang organisasi tersebut. tujuan mencapai. tujuan organisasi. .

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh pekerja dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut (Sundari, 2019:33), kinerja adalah serangkaian hasil yang dicapai dalam hal kinerja dan fokus pada suatu tindakan menyusul pencapaian dalam melakukan pekerjaan yang diminta. Kita dapat mengatakan bahwa suatu kinerja dikatakan berhasil jika suatu tujuan telah tercapai dengan baik dan suatu kinerja dikatakan gagal jika tidak mencapai tujuan yang diinginkan.

Dari pendapat di atas bahwa kinerja karyawan adalah hasil dari kualitas dan kuantitas pekerjaan yang telah dilakukan seseorang berdasarkan tujuan yang ditetapkan sesuai dengan peran dan tanggung jawab orang tersebut dalam perusahaan.

b. Karakteristik Kinerja

Menurut Mangkunegara (2009) bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang besar.
- 2) Berani menerima dan menanggung resiko yang ada.
- 3) Miliki tujuan yang realistik.
- 4) Memiliki rencana kerja yang komprehensif dan berusaha mencapai tujuan.

5) Menggunakan umpan balik khusus dalam semua aktivitas kerja yang dilakukannya.

6) Carilah peluang untuk melaksanakan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.

Menurut Gibson (dalam sitepu 17:60) ada tiga faktor yang berpengaruh terhadap kinerja, yaitu :

a. Faktor Pribadi

Faktor pribadi meliputi kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, status sosial, dan karakteristik demografis seseorang.

b. Faktor psikologis

Faktor psikologis meliputi: kesadaran, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja.

c. faktor organisasi

Faktor organisasi meliputi: struktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan dan sistem penghargaan.

Menurut Kasmir (2016:189) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu :

1) Kompetensi dan Keahlian

Ini adalah kemampuan atau keterampilan yang dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

2) Pengetahuan

Pengetahuan adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Orang yang memiliki pengetahuan pekerjaan yang baik akan memberikan hasil kerja yang baik, begitu pula sebaliknya.

3) Rencana Kerja

Rencana kerja adalah rancangan tugas yang memudahkan karyawan untuk mencapai tujuan mereka. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki desain yang baik, maka akan lebih mudah untuk mengerjakan pekerjaan tersebut dengan benar dan tepat.

4) Kepribadian

Kepribadian adalah kepribadian seseorang atau ciri-ciri yang dimiliki oleh seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau sifat yang berbeda-beda. Orang yang berkarakter, berani, akan melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab, sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5) Motivasi kerja

Motivasi kerja adalah motivasi yang memotivasi seseorang untuk bekerja. Jika seorang karyawan memiliki motivasi internal atau eksternal yang kuat, maka karyawan tersebut akan terstimulasi atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang benar.

6) Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah perilaku pemimpin dalam mengkoordinasikan, mengelola dan membimbing bawahan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7) Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah gaya atau sikap pemimpin dalam hubungannya dengan bawahan atau mengikuti perintah pemimpin.

8) Budaya Organisasi

Budaya organisasi terdiri dari kebiasaan atau norma yang dianut dan dimiliki oleh organisasi atau perusahaan.

9) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau senang, atau perasaan menyukai seseorang sebelum dan sesudah melakukan suatu pekerjaan.

10) Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah suasana atau kondisi di sekitar tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat menciptakan suasana santai dan damai, maka akan membuat suasana kerja menjadi menguntungkan.

11) Loyalitas

Loyalitas adalah loyalitas karyawan untuk terus bekerja dan melindungi perusahaan tempatnya bekerja. Loyalitas ini ditunjukkan dengan tetap bekerja dengan sungguh-sungguh meskipun perusahaan sedang dalam kondisi buruk.

12) Komitmen

Komitmen adalah kepatuhan karyawan terhadap penerapan kebijakan atau peraturan perusahaan di tempat kerja. Komitmen juga diartikan sebagai kepatuhan karyawan terhadap janji yang telah dibuatnya.

13) Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah upaya karyawan untuk melakukan kegiatan profesionalnya. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dengan melakukan apa yang telah diminta sesuai dengan perintah yang harus dilakukan.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk menemukan perbandingan dan kemudian menemukan inspirasi baru untuk penelitian selanjutnya, dan penelitian sebelumnya membantu penelitian menemukan penelitian dan mewakili keunikan penelitian. Berikut penelitian terdahulu yang dapat digunakan sebagai perbandingan penulis skripsi sebagai berikut :

Tabel 2.1

Mapping penelitian terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Persamaan	Perbedaan	Hasil
1.	Safitri Linda Wulandini (2020)	1.Lingkungan kerja 2.motivasi 3.kinerja pegawai	Variabel bebas: -lingkungan kerja -kinerja Metode penelitian: kuantitatif	Variabel terikat : -motivasi	Lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara simultan maupun parsial.
2.	Anggawati Yulina (2020)	1.motivasi 2.budaya organisasi 3.kinerja karyawan	Variabel bebas: -budaya organisasi -kinerja karyawan Metode penelitian: Kuantitatif	Variabel terikat: -motivasi	motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3.	Sitepu (2019)	1.disiplin kerja 2.lingkungan kerja 3.kinerja pegawai	Variabel bebas: -lingkungan kerja - kinerja pegawai	Variabel terikat: -disiplin kerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	Nogra (2017)	1.motivasi 2.kepemimpinan 3.budaya organisasi 4.kinerja karyawan	Variabel bebas: -budaya organisasi -kinerja karyawan	Variabel terikat: -motivasi -kepemimpinan	Motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

			Metode penelitian : kuantitatif		
5.	Saiful Bahri (2018)	1.kepemimpinan 2.lingkungan kerja 3.motivasi 4. kinerja karyawan	Variabel bebas: -lingkungan kerja -kinerja karyawan Metode penelitian : kuantitatif	Variabel terikat: -gaya kepemimpinan	Kepemimpinan, lingkungan kerja dan motivasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
6.	Lyta Lestari dan Harmon (2017)	1.Lingkungan kerja 2.dispinaan	Variabel bebas: -lingkungan kerja -kinerja karyawan Metode penelitian: kuantitatif	Variabel terikat: -disiplin kerja	Lingkungan kerja dan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

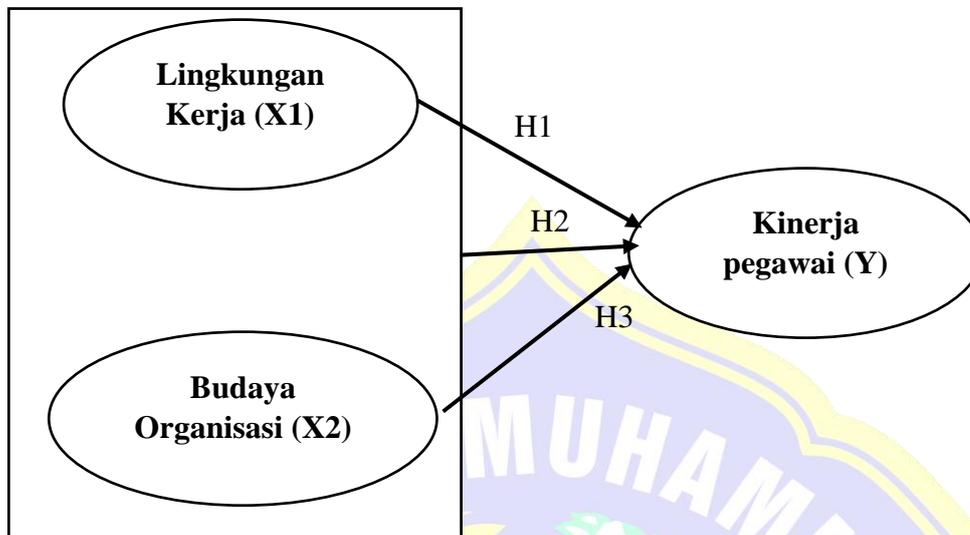
C. Kerangka konseptual

Menurut Sugiono (2019:60) menjelaskan bahwa, kerangka berpikir merupakan model dalam hal ini menjelaskan bagaimana teori-teori yang ada mempengaruhi sejumlah faktor yang telah diidentifikasi sebagai isu yang sangat penting. Berdasarkan teori, penelitian sebelumnya, dan interpretasi teori lingkungan kerja yang telah dibuat, maka dapat dibangun kerangka berpikir dalam penelitian ini, dan dipertimbangkan tiga variabel untuk penelitian. Ketiga variabel tersebut diklasifikasikan dalam dua bagian, yaitu variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y) variabel tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja (X1)
- b. Budaya organisasi (X2)
- c. Kinerja pegawai (Y)

Kerangka konseptual dalam penelitian digambarkan sebagai berikut:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



Sumber : Peneliti 2021

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:105), hipotesis adalah jawaban, sedangkan rumusan masalah adalah hasil penelitian, dimana rumusan masalah dinyatakan dalam bentuk kalimat tanya. Hipotesis dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan didasarkan pada teori yang relevan, bukan pada data empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data penelitian. Berdasarkan uraian tersebut maka dapat diduga hipotesis pada penelitian ini, sebagai berikut:

H1 : Diduga Lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

H2 : Diduga Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.

H3 : Diduga Lingkungan kerja dan Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kota Surabaya.