

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

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

Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diterapkan untuk bersama diantara para anggota-anggotanya yang menjadi pembeda dan ciri khas tersendiri bagi perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lainnya menurut Robbin (2008) dalam penelitian Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. (2020). Menurut Robbin SP (2001) dalam Saptyaningsih, (2021) Budaya Organisasi merupakan gabungan dari segala asumsi, perilaku, kriteria, dan berbagai gagasan yang menjadi satu untuk mengetahui makna menjadi anggota organisasi.

Budaya ogorganisasi menurut Sedarmayanti, (2017) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar yang dipercayai menjadi identitas dalam suatu perusahaan maupun organisasi. Selain itu menurut Nasir, Taudan, Fadhil dan Syahnur. (2021) Keyakinan yang sudah disepakati oleh setiap anggota perusahaan atau organsiasi yang ada didalamnya yang memiliki aturan untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya organisasi diterapkan dalam setiap perusahaan agar menjadi identitas dalam suatu perusahaan ataupun organisasi. Budaya organisasi yang diterapkan juga dapat menjadi salah satu faktor kesuksesan kinerja suatu organisasi, budaya organisasi yang dinamis, adaptif, dan kuat akan membuat perusahaan menjadi fleksibel dan responsive apabila terjadi perubahan.

### 2.1.1.1 Definisi Budaya Organisasi

Terdapat definisi budaya organisasi menurut para ahli yang sudah di olah kedalam tabel 2.1 yaitu menurut Luthans (2012) dalam Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020), Desler Garry (1993) dalam Saptyaningsih, R. N. I. (2021), dan Buyongi et al. (2021).

**Tabel 2.1**  
**Definisi Budaya Organisasi**

No.	Peneliti	Definisi
1	Robbin (2008) dalam penelitian Saputra et al. (2020).	Budaya organisasi adalah suatu sistem yang diterapkan untuk bersama diantara para anggota-anggotanya yang menjadi pembeda dan ciri khas tersendiri bagi perusahaan tersebut dengan perusahaan yang lainnya
2	Robbin SP (2001) dalam Saptyaningsih, (2021).	Budaya Organisasi merupakan gabungan dari segala asumsi, perilaku, kriteria, dan berbagai gagasan yang menjadi satu untuk mengetahui makna menjadi anggota organisasi.
3	Luthans (2012) dalam Sukarno, M. F., & Anitra, V. (2020).	Merupakan suatu pemahaman yang diajarkan dan diterapkan kepada anggota baru sebagai cara untuk merasakan, berpikir, dan malakukan perbuatan yang benar di setiap harinya.
4	Desler Garry (1993) dalam Saptyaningsih, R. N. I. (2021)	Budaya organisasi merupakan asumsi yang dikemukakan, di kembangkan, dan diciptakan oleh suatu organisasi tertentu dalam mengatasi suatu masalah baik secara internal maupun eksternal.
5	Buyongi, R. R., Mendo, A. Y., & Rahman, E. (2021)	Budaya organisasi adalah budaya yang mempunyai identitas dan ciri khas dan membentuk setiap perilaku anggota yang ada didalam organisasi.
6	Sedarmayanti, (2017)	menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dasar yang dipercayai menjadi identitas dalam suatu perusahaan maupun organisasi.
7	Nasir, Taudan, Fadhil dan Syahnur. (2021)	Keyakinan yang sudah disepakati oleh setiap anggota perusahaan atau organsiasi yang ada didalamnya yang memiliki aturan untuk mencapai tujuan organisasi.
8	Kelepile (2015) in Mahdiyeh et al. (2016)	<i>Organizational culture not only helps to shape the employees' behavior patterns, but it also influences the way in which an organization manufactures its products and gives services to its customers</i>

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021

Dari beberapa definisi menurut para ahli tersebut maka dasar penentuan definisi budaya organisasi dalam penelitian ini adalah pemahaman budaya organisasi menurut Robbin SP (2001) dalam Saptyaningsih (2021). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan gabungan dari segala macam asumsi, perilaku, kriteria, dan berbagai macam gagasan yang menjadi nilai – nilai dasar yang dipercaya menjadi identitas ciri khas tersendiri tiap perusahaan/organisasi agar menjadi pembeda dari perusahaan/organisasi lain.

### 2.1.1.2 Pengukuran Indikator Budaya Organisasi

Terdapat dimensi dan indikator budaya organisasi menurut para ahli yang sudah di olah kedalam tabel 2.2 yaitu menurut Robbins (1996) dalam Saptyaningsih (2021) dan Denison dan Misra (2007:127) dalam Ali, K., & Agustian, D. W. (2018).

**Tabel 2.2**  
**Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi**

No.	Peneliti	Dimensi Budaya Organisasi	Indikator Budaya Organisasi
1	Robbins (1996) dalam Saptyaningsih. (2021)	<p>1. Pegawai mengidentifikasi dirinya sebagai bagian dari organisasinya, bukannya bagian dari pekerjaannya atau bagian dari bidang keahlian professional.</p> <p>2. Kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi dalam suatu kelompok bukannya perorangan atau individu</p> <p>3. Unit-unit di dalam organisasi didukung untuk beroperasi dalam suatu koordinasi atau saling mengisi.</p> <p>4. Mengambil keputusan yang dilakukan oleh manajemen akan selalu memperhatikan dampak outcome bagi manusia didalam organisasi.</p>	<p>1. Identitas Anggota</p> <p>2. Penekanan Kelompok</p> <p>3. Integrasi Unit – Unit</p> <p>4. Fokus Pada Manusia</p> <p>5. Pengawasan</p> <p>6. Toleransi Terhadap Resiko</p> <p>7. Kriteria Penghargaan</p> <p>8. Toleransi Terhadap Konflik</p> <p>9. Orientasi Pada Hasil Akhir</p> <p>10. Mengutamakan sistem terbuka</p>

No.	Peneliti	Dimensi Budaya Organisasi	Indikator Budaya Organisasi
		<p>5. Peraturan-peraturan, pembatasan dan pengawasan langsung dipergunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.</p> <p>6. Pegawai didorong untuk menjadi agresif, inovatif dan berani mengambil resiko.</p> <p>7. Penghargaan seperti kenaikan upah gaji dan promosi dialokasikan sesuai dengan prestasi atau kinerja, kompetensi pegawai dan bukan berdasarkan senioritas, favoritisme atau faktor-faktor non kinerja lainnya.</p> <p>8. Pegawai didorong dalam suasana konflik dan saling bersedia menerima kritik.</p> <p>9. Manajer memuakan perhatiannya pada hasil atau outcome, bukannya pada teknik-teknik dan proses untuk mencapai hasil.</p> <p>10. Organisasi selalu memantau dan menganggap setiap perubahan yang terjadi diluar lingkungan organisasi.</p>	
2	Denison dan Misra (2007:127) dalam Ali, K., & Agustian, D. W. (2018)	<p>1. Misi adalah suatu konsep perencanaan organisasi atau perusahaan yang disertai dengan tindakan sesuai dengan apa yang direncanakan untuk mencapai suatu tujuan organisasi atau perusahaan tersebut.</p> <p>2. Konsistensi adalah kebulatan tekad untuk tetap terus menjalankan usahanya dengan menghadapi berbagai rintangan yang ada dimasa kini dan nanti.</p>	<p>1. Misi 2. Konsistensi 3. Adaptabilitas 4. Pelibatan</p>

No.	Peneliti	Dimensi Budaya Organisasi	Indikator Budaya Organisasi
		<p>3. Adaptabilitas adalah kemampuan pegawai menyesuaikan diri dan bereaksi menghadapi suatu perubahan baik kepemimpinan ataupun tempat kerja.</p> <p>4. Pelibatan adalah proses pengikutsertakan para pegawai pada semua tingkatan organisasi dalam pembuatan keputusan dan pemecahan masalah.</p>	

*Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021*

Dari beberapa indikator menurut para ahli tersebut maka dasar penentuan dimensi dan indikator budaya organisasi dalam penelitian ini adalah Robbins (1996) dalam Saptyaningsih (2021). Hal ini dikarenakan peneliti dapat memberikan penjelasan secara spesifik terkait budaya organisasi serta dimensi dan indikator tersebut sesuai dengan objek penelitian. Adapun dimensi dan indikator tersebut ialah sebagai berikut :

1. Identitas Anggota
2. Penekanan Kelompok
3. Integrasi Unit – Unit
4. Fokus Pada Manusia
5. Pengawasan
6. Toleransi Terhadap Resiko
7. Kriteria Penghargaan
8. Toleransi Terhadap Konflik
9. Orientasi Pada Hasil Akhir
10. Mengutamakan sistem terbuka

## **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi menurut Amirullah (2015) dalam Naibaho, T. (2021). Selain itu ada pun menurut Sedarmayanti (2011) dalam Naibaho, T. (2021), lingkungan organisasi terbagi pada dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik yaitu keadaan secara langsung yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan adapun lingkungan kerja non fisik yang mana kebalikan dari lingkungan kerja fisik yaitu keadaan tidak langsung yang mana berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja, atasan maupun juga dengan bawahan.

### **2.1.2.1 Definisi Lingkungan Kerja**

Tabel 2.3 berikut ini merupakan definisi-definisi dari Lingkungan kerja menurut Suwardi & Daryanto, (2018), George R. Terry (2009) dalam Saputra et al (2020), Sedarmayanti. (2017), Amirullah (2015) dalam Naibaho, T. (2021), Sedarmayanti (2011) dalam Naibaho, T. (2021).

**Tabel 2.3**  
**Definisi Lingkungan Kerja**

No.	Penulis	Definisi
1	Suwardi & Daryanto, (2018).	Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada di sekitar pegawai dan yang mempengaruhi diri pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan
2	George R. Terry (2009) dalam Saputra et al. (2020)	Lingkungan kerja adalah kekuatan yang secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh terhadap kinerja dalam perusahaan
3	Sedarmayanti. (2017).	Sesuatu yang berupa fisik maupun non fisik berada di sekeliling pegawai yang mempengaruhi pegawai ketika bekerja.
4	Amirullah (2015) dalam Naibaho, T. (2021)	Lingkungan kerja merupakan suatu kekuatan yang dapat mempengaruhi individu secara langsung maupun tidak langsung yang berpengaruh terhadap kinerja organisasi
5	Sedarmayanti (2011) dalam Naibaho, T. (2021),	lingkungan organisasi terbagi pada dua kategori yaitu lingkungan kerja fisik yaitu keadaan secara langsung yang ada disekitar tempat kerja pegawai yang dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang pegawai dan adapun lingkungan kerja non fisik yang mana kebalikan dari lingkungan kerja fisik yaitu keadaan tidak langsung yang mana berkaitan dengan hubungan kerja baik dengan sesama rekan kerja, atasan maupun juga dengan bawahan.
6	Poh, M. (2013) in Setiyanto, A. I., & Natalia, N. (2017)	<i>The work environment means everything that is part of the employee's involvement with the work itself, such as relationships with colleagues and superiors, organizational culture, space for selfdevelopment, and so on</i>

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021

Dasar penentuan definisi Lingkungan Kerja Suwardi & Daryanto, (2018). Berdasarkan definisi yang dikemukakan para ahli pada tabel 2.3 lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai berupa fisik maupun non fisik yang dapat mempengaruhi pegawai dalam pelaksanaan tugas yang diberikan.

### 2.1.2.2 Pengukuran Indikator Lingkungan Kerja

Tabel 2.4 Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas mengenai indikator yang sesuai dengan penelitian lingkungan kerja merujuk pada indikator menurut Panjaitan (2018) dan Sedermayanti (2011) dalam Naibaho, T. (2021). diantaranya yaitu:

**Tabel 2.4**  
**Dimensi dan Indikator Lingkungan Kerja**

No.	Peneliti	Dimensi Lingkungan Kerja	Indikator Lingkungan Kerja
1	Sunyoto (2012) dalam Panjaitan, M. (2018).	<p><b>1.</b> Sesuatu yang berada di sekitar pegawai yang dapat mempengaruhi kerja pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung. Adapun beberapa faktor yang menentukannya diantaranya ialah :</p> <p>a. Tingkat Kebisingan Lingkungan Kerja Lingkungan kerja yang tidak tenang atau bising akan dapat menimbulkan pengaruh yang kurang baik yaitu adanya ketidaktenangan dalam bekerja.</p> <p>b. Penerangan Dalam hal ini, penerangan bukanlah terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk juga penerangan matahari.</p> <p>c. Sirkulasi Udara Sirkulasi atau pertukaran udara yang cukup maka pertama yang harus dilakukan pengadaan ventilasi.</p> <p>d. Keamanan Lingkungan kerja dengan rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan kenyamanan, di mana hal ini akan dapat</p>	<p><b>1.</b> Lingkungan Kerja Fisik</p> <p><b>2.</b> Lingkungan Kerja Non Fisik</p>



No.	Peneliti	Dimensi Lingkungan Kerja	Indikator Lingkungan Kerja
		<p>memberikan dorongan semangat untuk bekerja.</p> <p>2. Keadaan yang terjadi dalam hubungan kerja dengan pegawai lain baik dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan. Diantaranya ialah :</p> <p>a. Hubungan pegawai Dalam hubungan pegawai ini terdapat dua hubungan yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.</p> <p>b. Peraturan kerja Peraturan kerja yang baik dan jelas dapat memberikan pengaruh yang baik terhadap kepuasan dan kinerja para pegawai untuk pengembangan karier di perusahaan tersebut.</p>	
2	Sedermayanti (2011) dalam Naibaho, T. (2021).	<p>1. Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja, oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan yang terang tetapi tidak menyilaukan.</p> <p>2. Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur 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.</p> <p>3. Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara,</p>	<p>1. Penerangan atau cahaya</p> <p>2. Temperatur suhu udara</p> <p>3. Kelembaban</p> <p>4. Sirkulasi Udara</p> <p>5. Kebisingan</p> <p>6. Getaran Mekanis</p> <p>7. Bau-bauan</p> <p>8. Tata Warna</p> <p>9. Dekorasi</p> <p>10. Keamanan</p>

No.	Peneliti	Dimensi Lingkungan Kerja	Indikator Lingkungan Kerja
		<p>biasa dinyatakan dalam persentase</p> <p>4. 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.</p> <p>5. 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.</p> <p>6. 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.</p> <p>7. Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terusmenerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.</p> <p>8. Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Tata warna tidak</p>	

No.	Peneliti	Dimensi Lingkungan Kerja	Indikator Lingkungan Kerja
		<p>dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi.</p> <p><b>9.</b> 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.</p> <p><b>10.</b> Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keamanan dalam bekerja.</p>	
3	Siagian (2014:61) dalam Syafrizal, R. (2021)	<p><b>1. Bangunan Tempat Kerja</b> Bangunan tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar pegawai merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya.</p> <p><b>2. Peralatan Kerja yang Memadai</b> Peralatan yang memadai sangat dibutuhkan pegawai karena akan mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan.</p> <p><b>3. Fasilitas</b> Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh pegawai sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan pegawainya, seperti tersedianya fasilitas untuk</p>	<p><b>1. Lingkungan Kerja Fisik</b> <b>2. Lingkungan Kerja Non Fisik</b></p>

No.	Peneliti	Dimensi Lingkungan Kerja	Indikator Lingkungan Kerja
		<p>pegawai beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.</p> <p><b>4. Tersedianya Sarana Angkutan</b> Tersedianya sarana angkutan akan mendukung para pegawai untuk sampai di tempat kerja dengan tepat waktu, baik yang diperuntukkan pegawai maupun angkutan umum yang nyaman, murah dan mudah di peroleh.</p> <p><b>1. Hubungan Rekan Kerja Setingkat</b> Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja yang harmonis dan tanpa saling intrik di antara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi pegawai tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis dan kekeluargaan</p> <p><b>2. Hubungan Atasan Dengan pegawai</b> Hubungan atasan dengan bawahan atau pegawainya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masingmasing.</p> <p><b>3. Kerja Sama Antar pegawai</b> Kerjasama antara pegawai harus dijaga dengan baik, karena akan mempengaruhi pekerjaan yang mereka lakukan. Jika kerjasama antara pegawai dapat terjalin dengan baik maka pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan mereka secara efektif dan efisien</p>	

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021

Dari beberapa indikator menurut para ahli tersebut maka dasar penentuan indikator budaya organisasi dalam penelitian ini sesuai adalah menurut Sunyoto (2012) dalam Panjaitan (2018), yang dimana dimensi dan indikator yang dijelaskan sesuai dengan definisi lingkungan kerja. Selain itu dimensi dan indikator yang dikemukakan lebih rinci dan sehingga peneliti memilih penjelasan Sunyoto (2012) dalam Panjaitan (2018) sebagai penentu dimensi dan indikator mengenai lingkungan kerja.

### **2.1.3 Produktivitas Kerja**

Produktivitas kerja merupakan barang atau jasa yang dihasilkan dari sumber daya manusia itu sendiri, yang mana produktivitas kerja ialah kemampuan meningkatkan hasil kerja pegawai yang dilihat dari sumber daya manusianya, menurut Agustin (2014) dalam Ariani et al (2020). Selain itu menurut Edyun (2012) dalam Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020), produktivitas kerja karyawan merupakan peran yang sangatlah penting bagi perusahaan untuk menjadi penilaian sukses atau tidaknya perusahaan yang tergantung dari produktivitas karyawannya itu sendiri.

Tingkat ukuran kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai secara langsung dalam menghargai partisipasinya dan hasil kerjanya dalam menghasilkan barang maupun jasa. Artinya kemampuan para pegawai dalam menghasilkan sesuatu yang telah dikerjakan baik barang maupun jasa akan menjadi ukuran perusahaan atau organisasi dapat menjadi acuan bagi perusahaan atau organisasi untuk mencapai tujuannya menurut Sedarmayanti, (2017). Selain itu menurut Marwansyah (2016), produktivitas adalah suatu individu atau kelompok yang memproduksi hasil kongkrit (produk).

Menurut Sutrisno (2009) dalam aptyaningsih, R. N. I. (2021) produktivitas merupakan hasil yang dicapai didukung oleh tenaga kerja serta peran yang efektif dan efisien.

### 2.1.3.1 Definisi Produktivitas Kerja

Tabel 2.5 berikut ini merupakan definisi-definisi dari produktivitas kerja karyawan menurut Agustin (2014) dalam Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020), Dyun (2012) dalam Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020), Sedarmayanti, (2017), Marwansyah (2016), Sutrisno (2009) dalam aptyaningsih, R. N. I. (2021).

**Tabel 2.5**  
**Definisi Produktivitas Kerja Karyawan**

No.	Peneliti	Definisi
1	Sedarmayanti, (2017).	Produktivitas kerja merupakan tingkat ukuran kemampuan yang dimiliki oleh setiap pegawai secara langsung dalam menghargai partisipasinya dan hasil kerjanya dalam menghasilkan barang maupun jasa.
2	Marwansyah (2016),	Produktivitas adalah suatu individu atau kelompok yang memproduksi hasil kongkrit (produk).
3	Sutrisno (2009) dalam Sptyaningsih, R. N. I. (2021)	Produktivitas merupakan hasil yang dicapai didukung oleh tenaga kerja serta peran yang efektif dan efisien.
4	Agustin (2014) dalam Ariani, et al. (2020)	Produktivitas kerja merupakan barang atau jasa yang dihasilkan dari sumber daya manusia itu sendiri, yang mana produktivitas kerja ialah kemampuan mingingkatkan hasil kerja pegawai yang dilihat dari sumber daya manusianya
5	Dyun (2012) dalam Ariani, et al. (2020)	produktivitas kerja pegawai merupakan peran yang sangatlah penting bagi perusahaan untuk menjadi penilaian sukses atau tidaknya perusahaan yang tergantung dari produktivitas pegawainya itu sendiri.
6	Ziapour A, Khatony A, Kianipour N, Jafary F. (2015) in Mahdiyeh et al (2016)	<i>Productivity is one of the crucial elements for communities to achieve progress and ultimately comprehensive development</i>

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021

Dasar penentuan definisi Produktivitas Kerja Karyawan Sedermayanti (2017) berdasarkan definisi yang dikemukakan pada tabel 2.5 ialah pengukuran kemampuan pada setiap individu secara langsung dalam memberi apresiasi dan melihat hasil kerja karyawan dalam menciptakan barang maupun jasa.

### 2.1.3.2 Pengukuran Indikator Produktivitas Kerja Karyawan

Tabel 2.6 Berdasarkan beberapa pendapat ahli diatas mengenai indikator yang sesuai dengan penelitian produktivitas kerja karyawan merujuk pada indikator menurut Sutrisno (2011) dalam Panjaitan (2018), Burhanuddin Yusuf (2016) diantaranya yaitu:

**Tabel 2.6**  
**Dimensi dan Indikator Produktivitas Kerja Karyawan**

No.	Peneliti	Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
1	Sutrisno (2011) dalam Panjaitan, M. (2018)	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang diembannya kepada mereka.</li><li>2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.</li><li>3. Ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin</li><li>4. Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.</li></ol>	<ol style="list-style-type: none"><li>1. Kemampuan</li><li>2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai</li><li>3. Semangat Kerja</li><li>4. Pengembangan Diri</li><li>5. Mutu</li><li>6. Efisiensi</li></ol>

No.	Peneliti	Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
		<p>5. Merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pegawai.</p> <p>6. Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan.</p>	
2	Syuoto (2012) dalam Naibaho, T. (2021)	<p>1. Pengetahuan merupakan akumulasi hasil proses pendidikan baik formal maupun non formal. Ketrampilan memberikan kontribusi pada seseorang di dalam memecahkan suatu masalah, daya cipta termasuk dalam melakukan atau menyelesaikan pekerjaan. Dengan pendidikan yang tinggi dan wawasan yang luas seorang pegawai diharapkan mampu melakukan pekerjaan dengan baik dan produktif.</p> <p>2. Seorang pegawai perlu memiliki suatu ketrampilan yang merupakan kemampuan dan penguasaan teknis bidang tertentu yang bersifat keprofesionalan dengan melalui proses belajar dan berlatih yang berkaitan dengan kemampuan seseorang untuk melakukan atau menyelesaikan suatu pekerjaan. Dengan ketrampilan yang dimiliki seorang pegawai diharapkan dapat menyelesaikan pekerjaan secara produktif.</p> <p>3. Kemampuan terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki oleh seorang pegawai. Apabila seorang pegawai mempunyai pengetahuan dan ketrampilan yang tinggi,</p>	<p>1. Pengetahuan</p> <p>2. Keterampilan</p> <p>3. Kemampuan</p> <p>4. Sikap dan Perilaku</p>



No.	Peneliti	Dimensi Produktivitas Kerja Karyawan	Indikator Kinerja Karyawan
		<p>diharapkan memiliki kemampuan yang tinggi pula.</p> <p>4. Seorang pegawai yang memiliki kebiasaan baik dapat menjamin perilaku kerja yang baik pula. Dengan sikap perilaku yang baik maka produktivitas kerja akan tercipta dengan efektif dan efisien.</p>	

*Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021*

Dari beberapa indikator menurut para ahli tersebut maka dasar penentuan dimensi dan indikator produktivitas kerja karyawan dalam penelitian ini adalah Sutrisno (2011) dalam Panjaitan (2018) dimana dimensi dan indikator yang dikemukakan lebih rinci dengan dimensi dan indikator sebagai berikut :

1. Kemampuan
2. Meningkatkan Hasil yang Dicapai
3. Semangat Kerja
4. Pengembangan Diri

5. Mutu

6. Efisiensi

## 2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan ini mengacu pada beberapa penelitian terdahulu dan hasil penelitian yang ada dalam penelitian terdahulu dijadikan bahan pendukung oleh penulis untuk hasil penelitian ini. Oleh karena itu penulis akan melakukan pengolahan data dan mengkaji beberapa hasil penelitian terdahulu dengan pembahasan dan variabel yang serupa dengan variabel yang saat ini sedang diteliti oleh penulis, berikut beberapa rangkuman yang telah dikumpulkan oleh penulis yang telah dirangkum dan dikaji dalam bentuk tabel.

Tabel 2.7

### Hasil Penelitian Terdahulu Tentang Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Produktivitas Kerja Karyawan

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Yunita, A. R., & Saragih, R. (2019)	<b>Judul :</b> Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Perum BULOG DIVRE Jawa Barat. Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi), 3(2), 45-50. <b>Metode :</b> Metode penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, regresi linear berganda <b>Sampel :</b> Sampel dalam penelitian ini	Produktivitas kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja saat ini tergolong baik. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu pengukur untuk suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Salah satu faktor penting dalam meningkatkan pencapaian tujuan perusahaan yaitu karyawan. Selain itu dalam penelitian ini budaya organisasi dan lingkungan kerja diduga sebagai faktor yang secara signifikan dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan Perum BULOG Divre Jawa Barat.	<b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan. <b>Perbedaan :</b> Unit analisis dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu Perum BULOG Divre Jawa Barat.

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		sebanyak 69 orang karyawan		
2	Wahyungingsih et al (2017, October)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun. In FIPA: Forum Ilmiah Pendidikan Akuntansi (Vol. 5, No. 1).</p> <p><b>Metode :</b> Metode penelitian ini menggunakan metode statistik dengan rumus analisis regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel dalam penelitian ini yaitu 50 orang karyawan</p>	Budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan . Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan .	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit analisis dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu Rumah Sakit Paru Dungus Madiun.</p>
3	Saputra et al (2020).	<p><b>Judul :</b> PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. (JEMS) Jurnal Entrepreneur dan Manajemen Sains, 1(2), 99-105.</p> <p><b>Metode :</b> Penelitian kuantitatif</p> <p><b>Sampel :</b></p>	Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Hal ini berarti bahwa jika lingkungan kerja dapat dipertahankan, baik lingkungan kerja yang menunjang kegiatan operasional maupun lingkungan kerja yang menyangkut karyawan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Unit analisis dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu PT. Agro Muko RMO Mukomuko.</p>

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
		Sampel dalam penelitian ini ada 46 orang karyawan	signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa jika Budaya Organisasi dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka akan ada pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Produktivitas Kerja karyawan. Secara simultan, lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi mempengaruhi variabel Produktivitas Kerja. Sehingga dapat dipertahankan dan ditingkatkan.	
4	Saptyaningsih, R. N. I. (2021).	<p><b>Judul :</b> PENGARUH BUDAYA KERJA ORGANISASI DAN MOTIVASI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN. BESTARI, 1(2), 65-78.</p> <p><b>Metode :</b> Metode penelitian menggunakan kuantitatif, regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel dalam penelitian ini berjumlah 54 orang karyawan</p>	Budaya Kerja Organisasi dan Motivasi berdampak pada Produktivitas Kerja dan merupakan asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu terutama ketika mereka belajar beradaptasi untuk mengatasi suatu masalah baik internal maupun eksternal.	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu budaya organisasi dan produktivitas kerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian menggunakan salah satu variabel ialah motivasi, unit analisis dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu Balai Pengembangan Kompetensi Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Wilayah V Yogyakarta</p>

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
5	Panjaitan, M. (2018)	<p><b>Judul :</b> Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Manajemen, 3(2), 1-5.</p> <p><b>Metode :</b> Metode penelitian menggunakan kuantitatif, regresi linear berganda</p> <p><b>Sampel :</b> Sampel dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan</p>	<p>Hipotesis penelitian diterima, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja. Hal tersebut berarti bahwa lingkungan kerja di suatu perusahaan dapat memengaruhi produktivitas kerja karyawan, sehingga untuk meningkatkannya, maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang kondusif.</p>	<p><b>Persamaan :</b> Penelitian yang dilakukan dengan penelitian penulis menggunakan variabel yang sama yaitu lingkungan kerja dan produktivitas kerja karyawan.</p> <p><b>Perbedaan :</b> Penelitian hanya menggunakan 2 variabel, unit analisis dan sampel yang digunakan berbeda dengan penelitian penulis yaitu distributor besar suku cadang dan oli di Kota Medan.</p>
6	Massoudi, A. H., & Hamdi, S. S. A. (2017)	<p><b>Title :</b> <i>The Consequence of work environment on Employees Productivity. IOSR Journal of Business and Management, 19(01), 35-42.</i></p> <p><b>Method :</b> <i>The research uses a qualitative approach</i></p> <p><b>Sample :</b> <i>The sample in this research was 50 employees.</i></p>	<p><i>The result will show that there is a relationship between the office environment and the productivity of employees. Behavioral components of the office environment have a greater effect on productivity, than the physical components alone</i></p>	<p><b>Equation :</b> <i>The research conducted with the author's research used the same variables, namely the work environment and employee work productivity.</i></p> <p><b>Difference :</b> <i>The study used only two variables, an analysis unit and a sample used differently from the authors' research: employees working at four foreign banks in Iraq's Kurdistan Region.</i></p>

No.	Penulis/ Tahun	Judul Penelitian/ Metode/Sampel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
7	Setiyanto, A. I., & Natalia, N. (2017)	<p><b>Title :</b> <i>Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company. Journal of Applied Accounting and Taxation, 2(1), 31-36.</i></p> <p><b>Method :</b> <i>The research uses a quantitative approach with questionnaires method by using simple random sampling technique.</i></p> <p><b>Sample :</b> <i>The sample in this research was 315 respondents</i></p>	<p><i>Seeing the condition of work environment is required efforts to improve the quality and productivity of labor to meet the main criteria to be able to compete with other companies. Increased productivity especially the total factors both at the macro level, industry sectorlevel, company level and individual level greatly determine the competitiveness of the company's products. Increased productivity at the individual level among productivity increases in other factors occupiesa very important position.</i></p>	<p><b>Equation :</b> <i>The research conducted with the author's research used the same variables, namely the work environment and employee work productivity.</i></p> <p><b>Difference :</b> <i>The study used only two variables, an analysis unit and a sample used differently from the authors' research Ministry of Industry of the Republic of Indonesia</i></p>
8	Mahdiyeh et al (2016)	<p><b>Title :</b> <i>Impact of Organizational Culture on Productivity: A Study among Employees of Ministry of Youth and Sports, Iran. INTERNATIONAL JOURNAL, 3(3).</i></p> <p><b>Method :</b> <i>The research uses a quantitative approach with simple random sampling method</i></p> <p><b>Sample :</b> <i>The sample in this research was 320 respondents</i></p>	<p><i>In this research the impact of organizational culture on productivity were examined. Four dimensions of organizational culture significantly predicted productivity. Coping with conflict was determined to be the strongest predictor of productivity</i></p>	<p><b>Equation :</b> <i>The research conducted with the author's research used the same variables, namely the organizational culture and employee work productivity.</i></p> <p><b>Difference :</b> <i>The study used only two variables, an analysis unit and a sample used differently from the authors' research in the Ministry of Youth and Sports in Iran</i></p>

Sumber: Data dari berbagai sumber yang diolah, 2021

### **2.3 Kerangka Pemikiran**

Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja menjadi salah satu tolak ukur yang harus diperhatikan oleh Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi penting untuk melihat sejauh mana produktivitas kerja karyawan ditempat kerja, dengan tujuan meningkatkan fungsi efisiensi dan efektivitas sehingga tercipta hasil kerja yang berkualitas dan kuantitas dari seorang tenaga kerja.

Budaya Organisasi merupakan suatu sistem yang diterapkan untuk bersama, budaya organisasi menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menjadi lebih efisien. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang menjadi pengukuran budaya organisasi, yaitu identitas anggota, penekeanan kelompok, integrasi unit-unit, fokus pada manusia, pengawasan, toleransi terhadap resiko, kriteria pengharagaan, toleransi terhadap konflik, orientasi pada hasil akhir, dan mengutamakan sistem terbuka.

Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar pegawai yang dapat mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Dalam penelitian ini ada beberapa indikator yang menjadi pengukuran lingkungan kerja, yaitu tingkat kebisingan, penerangan, sirkulasi udara, keamanan, hubungan antar pegawai, dan peraturan kerja.

Berdasarkan uraian di atas maka hal yang harus diperhatikan untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan di perusahaan Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja.

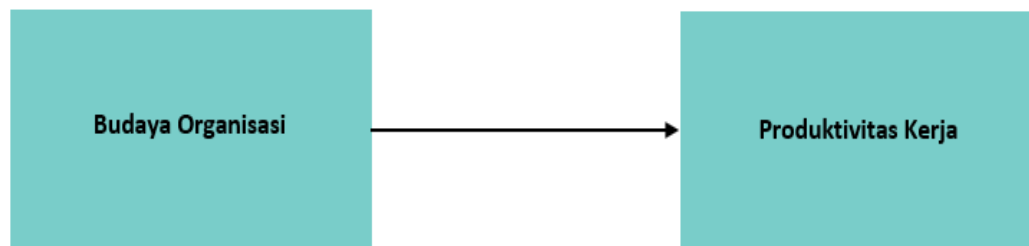
### 2.3.1 Keterkaitan Antar Variabel

#### 2.3.1.1 Keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja

Budaya organisasi secara parsial menunjukkan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan seperti hasil penelitian dari (Wahyungingsih et al 2017), hubungan antara pegawai dengan diterapkannya budaya organisasi berAKHLAK membuat setiap individu yang ada di perusahaan menjadi leluasa dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Adapun menurut penelitian Matahelumual, N. P., & Kawet, R. (2019). Menyatakan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Biro Organisasi Setda Prov Sulut memiliki tingkat signifikansi  $p\text{-value} = 0.474 > 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak yang berarti bahwa Budaya Organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja. Artinya bahwa pegawai yang ada dalam organisasi tersebut belum sepenuhnya dapat menerima dan juga menerapkan budaya organisasi, maka dari itu perlu adanya motivasi kepada para pegawai demi meningkatkan produktivitas kerja karyawan Biro Organisasi Setda Prov Sulut.

*(Wahyungingsi et al. 2017)*



**Gambar 2.1**

**Keterkaitan antara Budaya Organisasi terhadap Produktivitas Kerja**

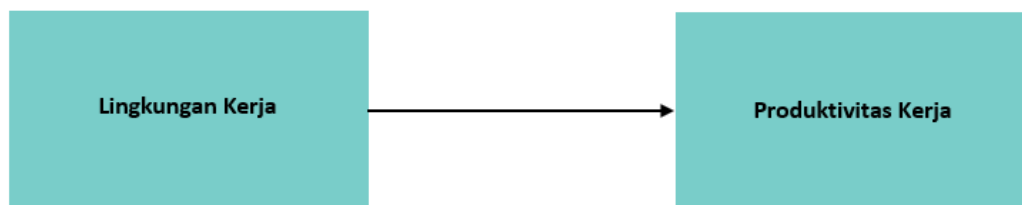


### 2.3.1.2 Keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja

Lingkungan kerja menunjukkan hasil yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, hal ini terbukti pada hasil penelitian (Panjaitan, M. 2018) Terdapat hasil yang positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sehingga untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan maka perusahaan harus memiliki lingkungan kerja yang baik dan kondusif agar setiap individu di perusahaan tersebut memiliki produktivitas kerja yang baik.

Sedangkan menurut penelitian Saleh, A. R., & Utomo, H. (2018). Berdasarkan pengujian diperoleh hasil ada pengaruh negatif dan tidak signifikan variabel lingkungan kerja dimana  $t$ -hitung bernilai negatif sebesar  $(-0,267)$ . Artinya Lingkungan Kerja berdasarkan indikator yang ada tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Berdasarkan data yang diambil dari jawaban responden hasil dari wawancara pada pegawai terhadap Lingkungan Kerja yang meliputi setiap indikator didalamnya tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan dikarenakan para karyawan telah terbiasa diluar indikator yang terdapat pada Lingkungan Kerja.

*(Panjaitan, M. 2018)*



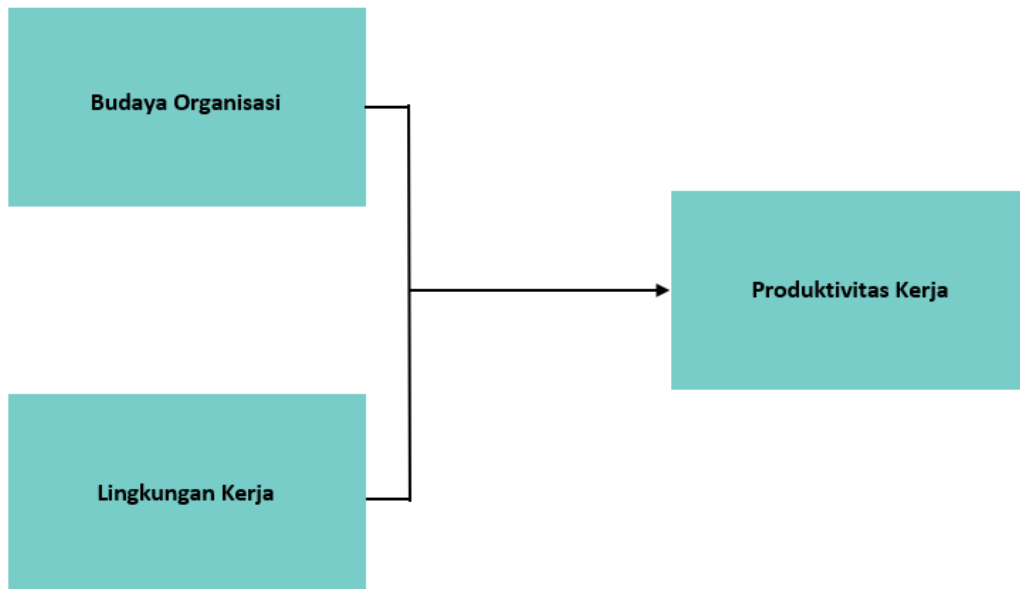
**Gambar 2.2**

**Keterkaitan antara Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

### 2.3.1.3 Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya terhadap Produktivitas Kerja

Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja pengaruhnya secara simultan berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menurut (Saputra, E. F., Finthariasari, M., & Bustami, T. 2020) ini berarti bahwa Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi yang ada dapat dipertahankan dan ditingkatkan maka Produktivitas Kerja Karyawan juga akan ikut meningkat seiring Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja telah dikembangkan secara baik.

*(Saputra et al. 2020)*

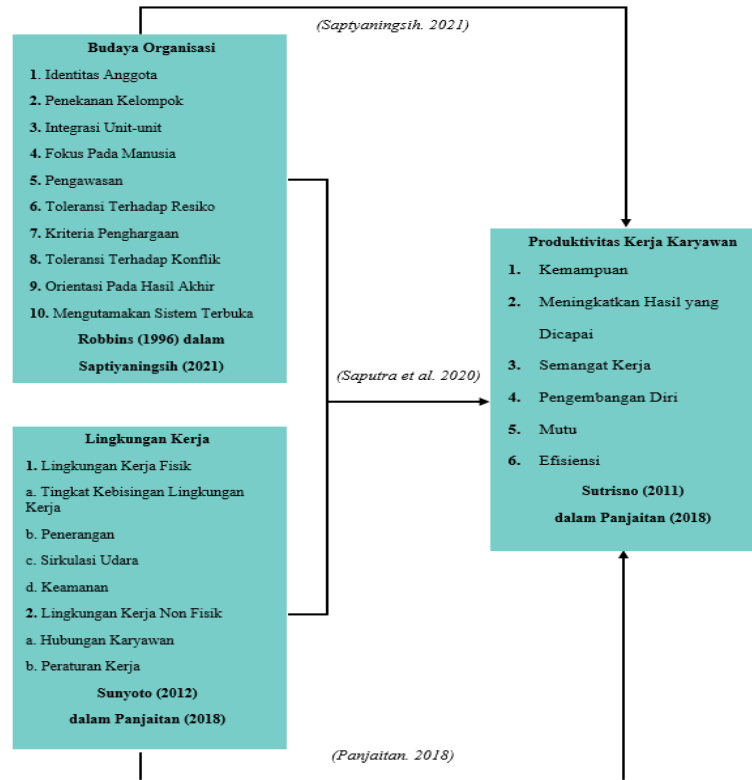


**Gambar 2. 3**

**Keterkaitan antara Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja**

## 2.4 Paradigma Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikitan diatas, dapat digambarkan suatu kerangka pemikiran mengenai budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan dalam gambar 2.1 sebagai berikut :



**Gambar 2. 4**  
**Skema Paradigma Penelitian**

## 2.5 Hipotesis

- H1 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara, dan Panas Bumi
- H2 : Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi
- H3 : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pusat Sumber Daya Mineral, Batubara dan Panas Bumi