

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian lain tentang kinerja menurut Rivai (2012) menyatakan bahwa, kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, sesuai dengan moral maupun etika.

Sedangkan (Malthis dan Jackson, 2006:79) menyatakan, Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan karyawan. Kinerja karyawan yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi lain: 1) kuantitas output, 2) kualitas output, 3) jangka waktu output, 4) kehadiran ditempat kerja, dan 5) sikap komperatif .

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah tentang melakukan pekerjaan dan seluruh hasil yang dicapaipegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab dan standar yang sudah ditentukan.

2.1.1.2 Faktor - Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Wibowo, (2012:100) menyatakan, Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- a. *Personal Factors*, ditunjukkan oleh keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi, dan komitmen individu.
- b. *Leadership Factors*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- d. *System Factors*, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.
- e. *Contextual or Situational Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Pada penilaian kinerja individu perawat Berdasarkan Kepmenkes No. 625 Tahun 2010 dinilai berdasarkan 5 komponen yaitu:

1. Orientasi pelayanan

Sikap dan perilaku kerja perawat dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang dilayani.

2. Integritas

Integritas Perawat berarti keadaan yang dapat dipercaya dan terpercayanya. Sebutan ini menunjukkan bahwa perawat profesional menampilkan kinerja secara hati-hati, teliti dan kegiatan perawat dilaporkan secara jujur.

3. Komitmen

Memberikan pelayanan keperawatan, sehingga perawat secara moral berkewajiban untuk merawat semua pasien. Namun, dalam situasi tertentu risiko bahaya mungkin lebih besar daripada kewajiban moral perawat atau tugas untuk menolong pasien.

4. Disiplin

Seorang perawat yang mentaati peraturan rumah sakit dan peraturan profesi keperawatan.

5. Kerja sama

Suatu proses dimana praktisi keperawatan bekerjasama dengan unit lain untuk memberikan pelayanan kesehatan dalam lingkup praktek profesional keperawatan

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Menurut (Mulyadi, 2015: 96), Budaya organisasi merupakan alat pemecahan masalah atau solusi, yang secara konsisten dapat berjalan dengan baik dalam suatu kelompok atau lembaga tertentu dalam menghadapi persoalan-persoalan eksternal dan internalnya, sehingga dapat ditularkan atau diajarkan kepada para anggotanya baik yang baru maupun lama sebagai suatu metode persepsi, berfikir dan merasakan dalam hubungannya dengan persoalan-persoalan tersebut.

Sedangkan Wardiah (2016:196) menyatakan, Budaya organisasi pada hakikatnya nilai-nilai dasar organisasi, yang akan berperan sebagai landasan bersikap, berperilaku, dan bertindak bagi semua anggota organisasi. Budaya

organisasi adalah cara orang berperilaku dalam organisasi dan ini merupakan satu set norma yang terdiri dari keyakinan, sikap, nilai-nilai inti, dan pola perilaku bersama dalam organisasi.

Adapun pendapat dari Sutrisno (2015:2) menyatakan, Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (value), 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.

Berdasarkan pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa, Budaya Organisasi adalah sekumpulan norma, kebiasaan, keyakinan dan nilai-nilai yang dianut oleh para pegawai sebagai landasan dalam berperilaku dan melakukan sesuatu yang sebagian besar berasal dari pendiri organisasi.

2.1.2.2 Faktor-faktor Yang Menentukan Kekuatan Budaya Organisasi

Menurut Luthans (1989) dalam (Tika, 2014:109), “faktor-faktor utama yang menentukan kekuatan budaya organisasi adalah kebersamaan dan intensitas”.

a. Kebersamaan

Kebersamaan adalah sejauh mana anggota organisasi mempunyai nilai-nilai inti yang dianut secara bersama. Derajat kebersamaan dipengaruhi oleh unsur orientasi dan imbalan. Orientasi dimaksud pembinaan oleh anggota-anggota organisasi khususnya anggota yang baru baik yang dilakukan melalui bimbingan seorang anggota senior terhadap anggota baru maupun melalui program-program latihan. Melalui program orientasi, anggota-anggota baru organisasi diberi nilai-nilai budaya yang perlu

dianut secara bersama oleh anggota-anggota organisasi. Di samping organisasi kebersamaan, juga dipengaruhi imbalan. Imbalan dapat berupa kenaikan gaji, jabatan, (promosi), hadiah-hadiah, dan tindakan-tindakan lainnya yang membantu memperkuat komitmen nilai-nilai inti budaya organisasi.

b. Intensitas

Intensitas adalah derajat komitmen dari anggota-anggota organisasi kepada nilai-nilai inti budaya organisasi. Derajat intensitas bisa merupakan suatu hasil dari struktur imbalan. Keinginan pegawai untuk melaksanakan nilai-nilai budaya dan bekerja semakin meningkat apabila mereka diberi imbalan. Oleh karena itu, pemimpin organisasi atau perusahaan perlu memperhatikan dan menaati struktur imbalan yang diberikan kepada anggota-anggota organisasi guna menanamkan nilai-nilai budaya organisasi.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison (2016), ada beberapa indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kesadaran diri, maka anggota dalam organisasi akan mempunyai kesadaran dalam bekerja supaya mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka.
2. Mengembangkan diri, dan
3. Mentaati peraturan.

2.1.3 Lingkungan Kerja Fisik

2.1.3.1 Definisi Lingkungan Kerja Fisik

Secara garis besar menurut Tyssen (2011) Menyatakan bahwa Lingkungan kerja didefinisikan oleh ruang, tata letak fisik, kebisingan, alat-alat, bahan-bahan dan hubungan rekan kerja serta kualitas dari semuanya ini mempunyai dampak positif yang penting pada kualitas kerja yang dihasilkan.

Menurut Widari (2016) lingkungan kerja fisik segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Pengertian lain menurut Sasmita dan Fitri (2017) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Sedangkan menurut Sedarmayanti (2011) lingkungan kerja fisik ialah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

Dari beberapa teori diatas dapat di simpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja baik kehidupan psikologi, social, dan fisik yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan

Dari beberapa teori diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang berada dekat dengan pegawai yang secara fisik dapat dilihat dan dirasakan, juga berpengaruh langsung maupun tidak langsung dalam kelancaran pekerjaan karyawan.

2.1.3.2 Jenis – Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar, menurut Sedarmayanti (2011) mengatakan bahwa jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

1. Lingkungan Kerja Fisik
 - a. Lingkungan yang berhubungan dengan pegawai, seperti : pusat kerja, meja dan sebagainya.
 - b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya udara, suara bising, ruang gerak, keamanan dan kebersihan.

2. Lingkungan kerja non fisik

Semangat kerja pegawai sangat dipengaruhi oleh keadaan lingkungan kerja non fisik, misalnya hubungan dengan sesama pegawai dan dengan pemimpinnya. Apabila hubungan seorang pegawai dengan karyawan lain dan dengan pimpinan berjalan dengan sangat baik maka akan dapat membuat karyawan merasa lebih nyaman berada di lingkungan kerjanya. Dengan begitu semangat kerja pegawai akan meningkat dan kinerja pun juga akan ikut meningkat.

2.1.3.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2012:46) Menyatakan bahwa lingkungan kerja diukur melalui :

1. Lingkungan Fisik
 - a. Penerangan
 - b. Suhu udara
 - c. Kebisingan suara

- d. Pewarnaan
- e. Bau-bauan di tempat kerja
- f. Dekorasi di tempat kerja
- g. Keamanan kerja

2. Lingkungan kerja non fisik

Hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik dijelaskan oleh anwar prabu mangkunegara (2010:105) :

- a. Lingkungan kerja temporal.
- b. Lingkungan kerja psikologis.

2.2 Penelitian Terdahulu

Bahan rujukan sebagai penunjang penelitian mengenai “Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Cukir” yang diambil dari beberapa penelitian terdahulu yang membahas mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan, berikut penelitian-penelitian terdahulu yang peneliti jadikan pedoman dalam penelitian ini :

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Judul	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Lutfiana Septika Sari (2020) Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja	Metode deskriptif eksplanatori, Regresi linier berganda	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja, dan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

	pegawai RSUD Ploso Bagian IGD		pegawai RSUD Ploso Bagian IGD
2	Yulia Lutfiatiningsih (2020) Pengaruh Penempatan Pegawai, Kedisiplinan karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestar	Metode deskriptif kuantitatif, analisis Regresi linier sederhana	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa penempatan pegawai, kedisiplinan karyawan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestar.
3	Yuli Astata Rahayu (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Yang Dimediasi Oleh Organizational Citizenship Behavior (OCB) Pada Hotel Yusro Jombang	Uji validitas dan realibilitas, serta untuk uji instrument pada penelitian ini menggunakan Structural Equation Model (SEM) dengan WarpPLS 5.0	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh OCB pada Hotel Yusro Jombang
4	Elisa Septiani (2018) Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Di Kabupaten BANDUNG SELATAN)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

5	Neli Andriani (2016) Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Puskesmas Di Kabupaten BANDUNG SELATAN)	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel bebas lingkungan kerja, budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
6	Ilham Panji Anggoro (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Kalibakung Kabupaten Tegal	Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, analisis regresi linear berganda.	Hasil penelitian ini menunjukkan 1. Budaya Organisasi berpengaruh kuat terhadap Kinerja Pegawai 2. Kompetensi tidak berpengaruh terhadap Kinerja. 3. Kemudian Budaya Organisasi dan Kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Berhasil atau tidaknya organisasi mencapai tujuan bukan hanya ditentukan implementasi prinsip manajemen, tetapi terdapat faktor lainnya yaitu budaya organisasi. Karyawan yang paham akan nilai organisasi akan menjadikan nilai itu kepribadian organisasi. Nilai tersebut menjadi patokan dalam berperilaku dalam bekerja, dan akan menjadi kinerja individual. Budaya organisasi mempunyai dampak yang signifikan terhadap kinerja ekonomi perusahaan jangka panjang hal itu dibuktikan dari penelitian Kotter&Heskett

(1992) terhadap berbagai jenis industri di Amerika. Di lain sisi budaya organisasi mempunyai fungsi fasilitas tumbuhnya komitmen bersama yang membentuk sikap perilaku karyawan. Budaya organisasi sangat penting di suatu organisasi karena jika karyawan memiliki budaya organisasi dan diterapkan maka kinerja di perusahaan tersebut akan meningkat.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Yulia Lutfiatiningsih (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.3.2 Hubungan Lingkungan Kerja Fisik Dengan Kinerja Pegawai

Lingkungan kerja yang baik adalah lingkungan kerja yang menyenangkan, aman dan nyaman akan membuat para pegawai merasa betah dalam melakukan pekerjaan yang dibebankan, dengan lingkungan kerja yang baik maka akan mempengaruhi kinerja pegawai dalam organisasi lingkungan fisik. Semakin baik lingkungan kerja, semakin meningkat kinerja pegawai yang dapat dicapai. Dengan demikian pentingnya lingkungan untuk perusahaan yaitu agar perusahaan mampu meningkatkan kinerja pegawai dan membuat perusahaan mampu bersaing.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Neli Andriani (2016), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4 Kerangka Konseptual

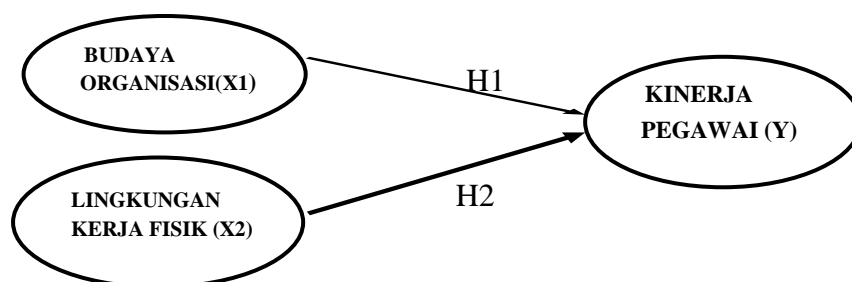
Budaya organisasi memiliki peran penting terhadap tinggi rendahnya kinerja pegawai pada rumah sakit. Karena budaya organisasi membantu untuk mengarahkan dan mengembangkan segala tindakan dan perilaku para pegawai

yang dapat menjadikan pegawai selalu bertanggung jawab, berkepribadian baik, disiplin serta bekerja secara efektif dan efisien sehingga secara tidak langsung akan mendorong untuk meningkatkan kualitas kerjanya.

Tidak hanya budaya organisasi, lingkungan kerja fisik juga berperan penting terhadap tinggi rendahnya kinerja karyawan. Karena Manajemen puskesmas harus mampu menyediakan lingkungan kerja yang aman dan nyaman untuk memudahkan kelangsungan pekerjaan. Karena lingkungan berperan penting terhadap kinerja pegawai maka standarisasinya harus terpenuhi. Salah satunya lingkungan kerja fisik yang mendukung dalam kegiatan berlangsungnya pekerjaan pegawai.

Penelitian Yulia Lutfiatiningsih (2020), membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dan penelitian Neli Andriani 2016), membuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan penjelasan diatas dapat digambarkan pengaruh budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja fisik (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) dalam model penelitian sebagai berikut pada gambar 2.1 dibawah ini :



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan perumusan masalah dan tujuan dalam penelitian ini, maka hipotesis dikemukakan sebagai berikut:

H1: semakin baik budaya organisasinya, maka semakin baik kinerja pegawainya di Puskesmas Cukir Jombang.

H2: semakin baik lingkungan kerja fisiknya, maka semakin baik kinerja pegawainya di Puskesmas Cukir Jombang