

BAB II

PEMBAHASAN

A. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja

1. Pengertian Kesehatan dan Keselamatan Kerja (K3)

Berdasarkan peraturan menteri tentang kerja No : Per.05/MEN/1996 tentang system manajemen kesehatan dan keselamatan kerja adalah bagian dari sistem manajemen secara keseluruhan yang meliputi struktur, organisasi, perencanaan, tanggungjawab, pelaksanaan prosedur, prosedur, dan sumber daya yang dibutuhkan bagi pengembang, penerapan, pencapaian, pengkajian, dan pemeliharaan kebijakan keselamatan dan kesehatan kerja dalam rangka pengendalian risiko yang berkaitan dengan kegiatan kerja guna tercapainya tempat kerja yang nyaman dan efisien¹.

Menurut suma'mur meberikan batasan tentang keselamatan kerja yang bertalian dengan mesin pesawat, alat kerja, bahan dan proses pengolahan, landasan tempat kerja, perlindungan serta cara-cara dalam melakukan pekerjaan. Dengan kata lain, kesehatan kerja merupakan salah satu aspek perlindungan terhadap tenaga kerja atas bahaya yang timbul dari pekerjaan².

Menurut Leon C. Megginson, mengartikan keelamatan kerja mencakup dua pengertian, yaitu resiko keselamatan dan risiko kesehatan. Keselamatan kerja diartikan sebagai kondisi aman atau selamat dari penderitaan, keruakan atau kerugian di tempat kerja. Eddangkan kesehatan kerja menunjuk pada kondisi yang bebas dari gangguan secara fisik, mental, emosi atau rasa sakit yang disebabkan oleh lingkungan kerja. Risiko kesehatan merupakan faktor dalam lingkungan kerja yang bekerja melebihi periode waktu yang di

¹Sri. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Univeritas Muhammadiyah Malang. 2005, hlm 210

² Sugeng Budiono. *Bunga Rampai Hiperkes dan K*. PT. Tri Tunggal Tata Fajar. Surakarta 2003, hlm 224

tentukan, lingkungan yang dapat membuat stress emosi atau gangguan fisik.

Mathis menyebutkan bahwa keselamatan mengacu pada perlindungan fisik pada karyawan yang ada dari kecelakaan kerja dan penyakit akibat kerja Karena kesehatan. Keselamatan kerja (K3) merupakan bagian dari program manajemen sumber daya manusia, maka keselamatan dan kesehatan kerja dapat diartikan sebagai kegiatan yang menjamin terciptanya kondisi kerja yang aman, terhindar dari gangguan fisik dan mental melalui pembinaan dan pelatihan, pengarahan, dan kontrol terhadap pelaksanaan tugas dari para karyawan dan pemberian bantuan sesuai dengan aturan yang berlaku, baik dari lembaga pemerintah maupun perusahaan dimana mereka berkerja³.

Berdasarkan pendapat di atas yang di kemukakan oleh para ahli dapat di simpulkan bahwa program kesehatan dan keselamatan kerja merupakan kondisi yang aman dari gangguan pekerja baik secara fisik mental maupun emosional yang di akibatkan oleh lingkungan bekerja dimana karyawan tersebut bekerja.

2. Teori

Teori dua factor yang dikembangkan oleh Frederick Herzberg menyatakan bahwa karakteristik kerja dapat dikelompokkan menjadi dua kategori :

1. Penyebab ketidakpuasan (*dissatisfaction*) yang disebut *extrinsic factor/factor hygiene* atau factor pemeliharaan. Apabila kebutuhan ini tidak terpenuhi maka menyebabkan ketidakpuasan kerja, tetapi jika terpenuhi belum tentu menjamin kepuasan kerja. Adapun factor-faktor hygiene adalah gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan.

³ Sri. *op.cit.*, hlm 210

2. Kategori kedua adalah penyebab kepuasan (*satisfaction*) yang disebut *intrinsic factor*. Adapun yang termasuk factor-faktor ini adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, dan pengendalian diri⁴.

Teori tersebut menunjukkan bahwa bila faktor gaji, kebijakan pengawasan, hubungan antara atasan dan bawahan, kondisi kerja, keamanan kerja, keamanan kerja dan status pekerjaan. Bisa terpenuhi maka secara otomatis kepuasan kerja karyawan akan meningkat yang berakibat pada meningkatnya kinerja karyawan.

3. Indikator Program Keselamatan dan Kesehatan Tenaga Kerja (K3)

Perencanaan dan program keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sebagai bagian dari manajemen perusahaan harus merupakan kewajiban perusahaan. Sehingga harus didukung oleh semua pihak, yakni :

- a) Dukungan dari lapisan manajemen termasuk manajemen puncak (*top management*). Bila ada dukungan, manajemen puncak diharapkan dapat lebih mendapat perhatian dari manajemen bawahannya, sehingga program keselamatan dan kesehatan tenaga kerja dapat dilaksanakan secara efektif.
- b) Secara struktur dapat dibentuk suatu unit kerja keselamatan dan kesehatan tenaga kerja sebagai bagian dari struktur organisasi perusahaan.
- c) Susunan dan tata letak pabrik mesin
Susunan ruangan pabrik dan susunan tata letak (*layout*) mesin dan peralatan produksi harus berorientasi bukan saja kepada efisiensi, tetapi juga harus menciptakan suasana aman dan nyaman untuk para karyawan⁵.

⁴ Kawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu Yogyakarta. 2012, hlm 285

⁵ Suyadi Prawirosentono. *Pengantar Bisnis Modern*. Bumi Aksara. 2002. Jakarta, hlm

d) Program pelatihan dan demonstrasi keselamatan kerja.

Pelatihan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja untuk karyawan pada unit kerja keselamatan dan kesehatan harus dilakukan secara intensif, agar para karyawan menjadi profesional dalam menanggulangi keselamatan dan kesehatan kerja⁶.

e) Pelaksanaan peraturan dan disiplin kerja.

Guna mewujudkan program keselamatan dan kesehatan tenaga kerja disuatu perusahaan, pada hakikatnya adalah upaya melaksanakan dengan sungguh-sungguh Undang- Undang No. 1 Tahun 1970 dan Surat Keputusan Menteri Tenaga Kerja sebagai petunjuk pelaksanaannya.

Kebijaksanaan keselamatan dan kesehatan tenaga kerja yang harus dilaksanakan perusahaan meliputi hal-hal sebagai berikut.

- a. Menyediakan tempat dan suasana kerja yang aman dan nyaman untuk para karyawan.
- b. Mengupayakan terjadinya kecelakaan, korban manusia, dan menghindari penyakit yang berhubungan dengan pekerjaan serta kondisi kerja.
- c. Mengembangkan terciptanya hubungan yang serasi antara setiap karyawan demikian pula dengan perusahaan dalam bidang keselamatan dan kesehatan kerja.
- d. Menyediakan prosedur-prosedur dasar yang mencakup semua aspek keselamatan dan kesehatan kerja.
- e. Melatih setiap karyawan agar mereka mendapat pengertian dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya dengan aman.
- f. Menyediakan dengan segera bantuan tenaga ahli medis bila terjadi korban manusia untuk mengurangi penderitaan,

⁶ Abdurrahmat Fathoni. *Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Adi Mahasatya. Jakarta hlm 157

mempercepat penyembuhan, dan mengusahakan rehabilitaasi selanjutnya.

- g. Menyelidiki penyebab setiap kecelakaan, baik kecelakaan yang memawa korban jiwa maupun tidak, selanjutnya mengambil langkah-langkah untuk menghindari kejadian⁷.

B. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Robbins lingkungan adalah lembaga-lembaga atau kekuatan-kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi, lingkungan dirumuskan menjadi dua yaitu lingkungan umum dan lingkungan khusus. Lingkungan umum adalah segala sesuatu di luar organisasi yang memilki potensi untuk mempengaruhi organisasi. Lingkungan ini berupa kondisi sosial dan teknologi. Sedangkan lingkungan khusus adalah bagian lingkungan yang secara langsung berkaitan dengan pencapaian sasaran-sasaran sebuah organisasi⁸.

Supardi mengemukakan bahwa lingkungan kerja merupakan keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, mengamnakan, menentramkan dan kesan betah bekerja dan lain sebagainya. Lingkungan kerja memegang peranan penting terhadap baik buruknya kualitas hasil kinerja karyawan. Bila lingkungan kerja nyaman dan komunikasi antar karyawan berjalan lancar, maka bisa dipastikan performa yang dihasilkan pun akan maksimal⁹.

Kondisi lingkungan kerja dikatakan baik atau sesuai apabila manusia dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan

⁷ Suyadi Prawirosentono. *op.cit.*, hlm 95

⁸ Robbins, Stephen, P. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Erlangga. Jakarta 2003, hlm 86

⁹ Aurelia Potu tentang “Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo Dan Maluku Utara Di Manado” *Jurnal EMBA, Volume.1 Nomer.4*. ISSN 2303-1174, hlm 1210

nyaman. Kesesuaian lingkungan kerja dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama lebih jauh lagi lingkungan-lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien.

Jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu : (a) Lingkungan kerja fisik merupakan suatu keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung (b) Lingkungan kerja Non fisik merupakan semua keadaan terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun dengan hubungan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Teori ERG Alderfer mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia ada 3 yaitu 1) eksistensi, kebutuhan-kebutuhan manusia akan makan, udara, gaji, air, kondisi kerja. 2) keterkaitan kebutuhan-kebutuhan akan adanya hubungan social dan interpersonal yang baik. 3) pertumbuhan : kebutuhan-kebutuhan individu untuk memberikan kontribusi pada orang lain atau organisasi dengan memberdayakan kreativitaas, potensi dan kemampuan yang dimiliki¹⁰.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dipengaruhi oleh beberapa Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya lingkungan kerja menurut adalah sebagai berikut:

1. Penerangan/Cahaya

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagikaryawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran bekerja. cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan.

¹⁰ Sopiah. *Perilaku Organisasi*. Andi Offset. Jakarta. 2008, hlm 173

2. Suhu udara

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. rasa sejuk dan segar dalam bekerja akan membantu mempercepat pemulihan tubuh akibat lelah setelah bekerja.

3. Suara Bising

Salah satu populasi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Mengingat pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

4. Keamanan Kerja

Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).

5. Hubungan karyawan

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Adapun faktor-faktor penting yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pewarnaan

Pewarnaan harus dihubungkan dengan kejiwaan dan tujuan yang ingin dicapai. Masalah warna dapat berpengaruh terhadap karyawan didalam melaksanakan pekerjaan, akan tetapi banyak perusahaan yang kurang memperhatikan masalah warna. Dengan

demikian pengaturan hendaknya memberi manfaat, sehingga dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Pewarnaan pada dinding ruang kerja hendaknya mempergunakan warna yang lembut.

2. Kebersihan

Bagi seorang yang normal maka lingkungan kerja yang bersih pasti akan menimbulkan rasa senang, dan rasa senang ini akan mempengaruhi seseorang untuk bekerja lebih semangat dan lebih bergairah, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

3. Penerangan

Penerangan disini bukanlah terbatas pada penerangan matahari. dalam melaksanakan tugas seringkali karyawan membutuhkan penerangan yang cukup, apalagi bila pekerjaan yang dilakukan tersebut menuntut ketelitian.

4. Pertukaran udara

Pertukaran udara yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi dalam ruangan tersebut penuh karyawan. Sebaliknya pertukaran udara yang kurang akan dapat menimbulkan kelelahan dari para karyawannya.

5. Musik dalam kantor

Adapun musik dalam kantor dimaksudkan untuk menciptakan suasana yang lebih menyenangkan dan mengurangi ketegangan urat saraf.

6. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan, dan ketenangan akan mendorong semangat kerja karyawan, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja.

7. Kebisingan

Adanya kebisingan, maka konsentrasi karyawan dalam bekerja akan terganggu. dengan terganggunya konsentrasi ini, maka pekerjaan yang dilakukan akan banyak timbul kesalahan, sehingga menimbulkan kerusakan.

Adapun indikator Lingkungan Kerja Fisik yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Suasana kerja

Setiap karyawan selalu menginginkan suasana kerja yang menyenangkan, Suasana kerja yang nyaman itu meliputi cahaya/penerangan yang jelas, suara yang tidak bising dan tenang, keamanan di dalam bekerja.

2. Hubungan dengan rekan kerja

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja.

3. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksudkan bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yaitu lengkap dan mutakhir. Tersedia fasilitas kerja yang lengkap, walaupun tidak canggih dan modern merupakan salah satu penunjang proses kelancaran dalam bekerja¹¹.

C. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Peter F. Druicker budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah yang terkait.

Sedangkan menurut Phithi Sithi Amnuai Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian di kembangkan dan diwariskan

¹¹ Sedarmayanti. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*.Mandar Maju. Bandung . 2003, hlm 12-86

guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal¹².

Menurut luthan budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungan¹³. Menurut stoner budaya organisasi sebagai suatu *cognitive framework*, yang meliputi sikap, nilai-nilai, norma perilaku, dan harapan-harapan yang disumbangkan oleh anggota oraganisasi.

Menurut Schein budaya organisasi sebagai suatu pola aasumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau di kembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau mengulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik. Dengan demikian, budaya organisasi perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalaah tersebut¹⁴.

Menurut Hafidhuddin dan Tanjung, budaya kerja islami yang dapat dibangun terdapat dalam Al-Qur'an surat Al-Mu'minuun ayat 1 hingga 11, sebagai berikut :

قَدْ أَفْلَحَ الْمُؤْمِنُونَ ﴿١﴾ الَّذِينَ هُمْ فِي صَلَاتِهِمْ خَادِعُونَ ﴿٢﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ
اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ ﴿٣﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِلزَّكَاةِ فَاعِلُونَ ﴿٤﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِفُرُوجِهِمْ
حَافِظُونَ ﴿٥﴾ إِلَّا عَلَىٰ أَرْوَاحِهِمْ أَوْ مَا مَلَكَتْ أَيْمَانُهُمْ فَإِنَّهُمْ غَيْرُ مَلُومِينَ ﴿٦﴾
فَمَنْ آبَتَغَىٰ وَرَاءَ ذَلِكَ فَأُولَٰئِكَ هُمُ الْعَادُونَ ﴿٧﴾ وَالَّذِينَ هُمْ لِأَمْنَتِهِمْ

¹² Tika Pabundu. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. PT. Bumi Aksara. Jakarta. 2006, hlm 4-5

¹³ Hendi Suhendi. *Perilaku Organisasi*. Pustaka Setia. Bandung 2010, hlm 141

¹⁴ Hendi Suhendi. *Op cit.*, hlm 142

وَعَهْدِهِمْ رَاعُونَ ﴿٨﴾ وَالَّذِينَ هُمْ عَلَىٰ صَلَوَاتِهِمْ يُحَافِظُونَ ﴿٩﴾ أُولَٰئِكَ هُمُ
 الْوَارِثُونَ ﴿١٠﴾ الَّذِينَ يَرِثُونَ الْفِرْدَوْسَ هُمْ فِيهَا خَالِدُونَ ﴿١١﴾

Artinya

Sesungguhnya beruntunglah orang-orang yang beriman, (yaitu) orang-orang yang khusyu' dalam sembahyangnya, dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna, dan orang-orang yang menunaikan zakat, dan orang-orang yang menjaga kemaluannya, kecuali terhadap isteri-isteri mereka atau budak yang mereka miliki maka Sesungguhnya mereka dalam hal ini tiada tercela, Barangsiapa mencari yang di balik itu Maka mereka Itulah orang-orang yang melampaui batas, dan orang-orang yang memelihara amanat-amanat (yang dipikulnya) dan janjinya, dan orang-orang yang memelihara sembahyangnya, mereka Itulah orang-orang yang akan mewarisi, (yakni) yang akan mewarisi syurga Firdaus. mereka kekal di dalamnya.

Ayat-ayat itu mencerminkan sifat-sifat seseorang mukmin yang akan mendapatkan kebahagiaan. Penggalan surat Al-Mu'minin itu juga bermakna bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam bicara dan bekerja. Selanjutnya ayat-ayat tersebut menegaskan bahwa menjaga amanah dan memenuhi janji adalah bagian daaari budaya islam. Jika sebuah perusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, itu benar-benar menepati janji atau karyawan yang bekerja diperusahaan itu bekerja sesuai dengan janji mereka, itu merupakan kekuatan yang laur biasa¹⁵.

Teori harapan (*expectancy*) yang di kemukakan oleh Victor H. Vroom merupakan teori yang menyusun kembali proses mental yang mengakibatkan seseorang pegawai mencurahkan sejumlah usaha

¹⁵ Abu Fahmi, dkk. *HRD Syariah Teori dan Implementasi*. Pusaka Utama. Jakarta 2014, hlm150-151

dalam suatu tugas tertentu. Diasumsikan bahwa usaha-usaha para pegawai diakibatkan oleh 3 hal :

1. Kemungkinan subyektif pegawai yang berkaitan dengan kemampuan kerja.
2. Kemungkinan subyektif terhadap reward atau pimpinan.
3. Nilai pegawai yang menempatkan penghargaan dan hukuman¹⁶.

Budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut:

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi yang lain.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen yang lebih luas dan pada kepentingan individu.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan¹⁷.

2. Indikator Budaya Organisasi

Terdapat beberapa karakteristik yang apabila dicampur dan dicocokkan, akan menjadi budaya yaitu :

1. Inisiatif individu yaitu sejauh mana organisasi memberikan kebebasan kepada setiap pegawai dalam mengemukakan pendapat atau ide-ide yang didalam pelaksanaan tugas dan fungsinya. Inisiatif individu tersebut perlu dihargai oleh kelompok atau pimpinan suatu organisasi sepanjang menyangkut ide untuk memajukan dan mengembangkan organisasi/perusahaan.
2. Toleransi terhadap tindakan beresiko yaitu sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk dapat bertindak agresif, inovatif dan

¹⁶ Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu. Yogyakarta. 2003, hlm 195.

¹⁷ Rivai, Veithzal, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan*. Raja Grafindo Pustaka Jakarta 2004, hlm 432

mengambil resiko dalam mengambil kesempatan yang dapat memajukan dan mengembangkan organisasi. Tindakan yang beresiko yang dimaksudkan adalah segala akibat yang timbul dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dilakukan oleh karyawan.

3. Pengarahan yaitu sejauhmana pimpinan suatu organisasi/perusahaan dapat menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan yang diinginkan, sehingga para pegawai dapat memahaminya dan segala kegiatan yang dilakukan para pegawai mengarah pada pencapaian tujuan organisasi. Sasaran dan harapan tersebut jelas tercantum dalam visi, misi dan tujuan organisasi.
4. Integrasi yaitu sejauh mana suatu organisasi/perusahaan dapat mendorong unit-unit organisasi untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi.
5. Dukungan manajemen yaitu sejauhmana para pimpinan organisasi dapat memberikankomunikasi atau arahan, bantuan serta dukungan yang jelasterhadap pegawai. Dukungan tersebut dapat berupa adanya upaya pengembangan kemampuan para pegawai seperti mengadakan pelatihan.
6. Kontrol yaitu adanya pengawasan dari para pimpinan terhadap para pegawai dengan menggunakan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan demi kelancaran organisasi.
7. Sistem Imbalan sejauhmana alokasi imbalan (seperti kenaikan gaji, promosi, dan sebagainya) didasarkan atas prestasi kerja pegawai, bukan sebaliknya didasarkan atassenioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.
8. Toleransi terhadap konflik yaitu sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka guna memajukan organisasi, dan bagaimana pula tanggapan organisasi terhadap konflik yang tersebut.

9. Pola komunikasi yaitu sejauh mana komunikasi dalam organisasi yang dibatasi oleh hirarki kewenangan yang formal dapat berjalan dengan baik.

Meski karakteristik budaya organisasi yang dikemukakan Robins telah dapat dijadikan sebagai ukuran dalam menggambarkan budaya yang terdapat pada suatu organisasi, namun tidak seluruhnya karakteristik budaya tersebut dapat digunakan untuk melihat budaya yang ada dalam organisasi pemerintah. Dalam organisasi pemerintah terdapat beberapa karakteristik budaya yang tidak menonjol atau sifatnya sama bila dibandingkan antara suatu organisasi pemerintah dengan organisasi pemerintah lainnya¹⁸.

Sedangkan dalam islam terdapat karakteristik budaya organisasi islami diantaranya adalah :

1. Kepribadian karyawan dalam hubungannya dengan Allah SWT.
Karyawan memiliki akidah yang lurus, yaitu sesuai dengan Al-Qur'an dan As-Sunnah yang mewarnai setiap aktivitas kerjanya. Langkah-langkah dalam menjalankan bisnis islami harus senantiasa berujung kepada ridha Allah. Sehari-hari karyawan taat beribadah, shalat tepat waktu dan mendirikan salat fardu berjamaah baik di rumah maupun di kantor. Lebih jauh lagi mereka memelihara ibadah sunah.
2. Kepribadian karyawan dalam hubungan dengan sesama manusia.
Islam mengajarkan kepada umatnya untuk bermasyarakat dan tidak eksklusif. Islam mengharamkan seorang muslim berlaku kasar kepada bawahannya, memutuskan hubungan, dan menjauhinya.

¹⁸ Tika. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. bumi aksara. Jakarta 2006, hlm 10

3. Berdoa sebelum dan sesudah kerja

Setiap pagi sebelum memulai pekerjaan, manajer dan karyawan perusahaan selalu berdoa bersama, begitu juga ketika jam kerja usai diakhiri dengan do'a bersama.

4. Budaya salam

Dalam aktifitas sehari-hari ketika seseorang mendapatkan salam baik saat bertemu atau ketika memasuki ruangan, maka diharuskan untuk menjawabnya.

5. Lingkungan kerja yang bersih, sehat, dan islami

Suasana ruangan dan lingkungan kerja di Perusahaan selalu bersih, sehat, dan islami. Kebersihan tidak hanya terlihat pada fisik ruangan yang dikelola secara tertur oleh petugas kebersihan, namun dijaga secara bersama oleh karyawan.

6. Ceramah diniyah rutin atau berkala

Diperusahaan diselenggarakan ceramah dan diskusi keislaman setiap minggunya, yaitu hari jum'at pagi untuk seluruh karyawan dan selasa sore untuk para menejer direksi. Dengan peningkatan ilmu dan penambahan wawasan pengetahuan, para karyawan diharapkan dapat bekerja dengan amanah dan profesional¹⁹.

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Miner mengatakan bahwa kinerja sebagai perluasan dari bertemunya individu dan harapan tentang apa yang seharusnya dilakukan individu terkait dengan suatu peran, dan kinerja tersebut merupakan evaluasi terhadap berbagai kebiasaan dalam organisasi, yang membutuhkan standardisasi yang jelas.

sejalan dengan itu Vroom mengatakan bahwa tingkat keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas pekerjaannya dinamakan tingkat kinerja (*level of performance*). Seseorang yang

¹⁹ Abu Fahmi dkk. *Op. cit.*, hlm 154-156

level of performance-nya tinggi disebut sebagai orang yang produktif, sebaliknya yang levelnya tidak mencapai standar dikatakan sebagai orang yang tidak produktif atau kinerja rendah.

McCloy *et.al* mengatakan bahwa kinerja juga bisa berarti perilaku-perilaku atau tindakan-tindakan yang relevan terhadap tercapainya tujuan organisasi (*goal-relevant action*). Tujuan-tujuan tersebut tergantung pada wewenang penilai yang menentukan tujuan apa yang harus dicapai oleh karyawan. Oleh karena itu, kinerja bukan merupakan hasil dari tindakan atau perilaku, melainkan tindakan itu sendiri.

Schultz dan Schultz, mengatakan bahwa karyawan akan mampu memotivasi diri mereka sepenuhnya jika ada tujuan pasti yang ingin diraih. Tujuan tersebut adalah hasil yang akan dicapai oleh karyawan dan memberikan arah pada perilaku dan pikiran mereka sehingga membimbingnya untuk meraih tujuan yang hendak dicapai. sejauh mana kesuksesan karyawan dalam mencapai tujuan tersebut melalui tugas-tugas yang dilakukan disebut dengan kinerja.

Ratundo & Sackett mendefinisikan bahwa kinerja merupakan semua tindakan atau perilaku yang dikontrol oleh individu dan memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan-tujuan dari organisasi. Ada tiga komponen besar dari kinerja, yaitu kinerja tugas (*task performance*), kinerja keanggotaan (*citizenship performance*), dan kinerja kontrak produktif (*counter productive performance*). Kinerja tugas merupakan penyelesaian tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan, meliputi perilaku yang menghasilkan barang, jasa, dan pelayanan. Tugas-tugas tersebut adalah tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan

Sedangkan Teori M.C Clelland Mengemukakan terdapat 3 motivasi yang menentukan tingkah laku manusia diantaranya adalah :

1. *Achievement Motivation*, motif yang mendorong serta menggerakkan seseorang untuk berprestasi dengan selalu menunjukkan peningkatan kearah *standard excellence*.
2. *Affiliation Motivation*, motif yang menyebabkan seseorang mempunyai keinginan untuk berada bersama-sama dengan orang lain,
3. *Power Motivation*, motif yang mendorong seseorang untuk bertingkah laku seddemikian rupa sehingga mampu memberikan pengaruh kepada orang lain.

2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Kinerja (*performance*) dapat dipengaruhi oleh dua faktor menurut Keith Davis dalam Mangkunegara, yaitu :

a. Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge+skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah²⁰.

²⁰ Mangkunegara, A. Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung. 2006., hlm 13

Pengukuran kinerja Karyawan menurut Gomez dalam melakukan penelitian terhadap kinerja ada delapan dimensi dalam melakukan pengukuran kinerja pegawai, yaitu :

1. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Kualitas kerja yang di capai berdaarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapan.

2. *Quality of Work* (kualitas kerja)

Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode yang di tentukan.

3. *Job Knoledge* (Pengetahuan Pekerja)

Luasnya pengetahuan mengetahui pekerjaan dan ketrampilan.

4. *Creativines*

Keasliaan gagasan-gagassan yang di munculkan dan tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoaalan yang timmbul.

5. *Cooperative* (kerjasama)

Semangat untuk bekerjaama dengan orang lain atau sesama anggota organisasi

6. *Initiative* (inisiatif)

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggungjawabnya.

7. *Dependability* (ketergantungan)

Keadaran untuk dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja.

8. *Personal Qualities* (kualitas peronal)

Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah tamahan dan integritas pribadi²¹

²¹ Gomes, Cardoso F. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset. Yogyakarta 2010, hlm 36

3. Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan sesuatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan-kebijakan organisasi. Kebijakan-kebijakan organisasi dapat menyangkut aspek individual dan aspek organisasional. Menurut Sulistiyani dan Rosidah, manfaat penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

Secara terperinci, penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

- a. Penyesuaian – penyesuaian kompensasi
- b. Perbaikan kinerja
- c. Kebutuhan latihan dan pengembangan
- d. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja.
- e. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
- f. Membantu mendiagnosa terhadap kesalahan desain pegawai.

4. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai, tujuan penilaian kinerja karyawan pada dasarnya meliputi :

- a. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, kenaikan gaji istimewa, insentif uang.
- b. Mendorong pertanggungjawaban dari karyawan.
- c. Meningkatkan motivasi kerja.
- d. Meningkatkan etos kerja.
- e. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- f. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan, lingkungan kerja, dan rencana karier selanjutnya.
- g. Riset seleksi sebagai kriteria keberhasilan/efektivitas.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karier dan keputusan perencanaan sukses.

- i. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai untuk mencapai hasil yang baik secara menyeluruh.²²

E. Penelitian Terdahulu

Sebenarnya studi penelitian mengenai pengaruh keselamatan dan kesehatan kerja (K3), lingkungan kerja, serta budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Akan tetapi jika ketiga variabel tersebut diteliti secara bersamaan belum begitu banyak. Oleh karena itu, peneliti ingin meneliti ketiga faktor tersebut. Berikut ini akan disajikan beberapa ringkasan penelitian yang berkaitan dengan keempat variabel tersebut dan yang pernah dilakukan sebelumnya, diantaranya

1. Penelitian yang di lakukan oleh Mohammad Y. Dahlan, Libeth Mananeke, Lucky O.H Dotulong tentang “*Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan U.D Sinar Sakti Malalayang*”. Jumlah anggota populasi sebanyak 39 karyawan. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa kesehatan dan keselamatan kerja serta pemberian insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel dependen yaitu sama-sama menggunakan variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan, serta pendekatan penelitiannya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, populasi, dan sampel yang tidak sama.

2. Penelitian yang di lakukan oleh Rizkya Haerani, Kusdi Rahardjo, Gunawan Eko, Nurtjahjono Hakam Tentang *Pengaruh Keselamatan Dan Kesehatan Kerja Terhdap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Tetap Pt.Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula*

²² *Ibit*, hlm 312

Toelangan Sidoarjo). Metode penelitian yang digunakan adalah metode explanatory research, dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang disebarakan kepada 81 karyawan tetap di PT. Perkebunan Nusantara X (Persero) Pabrik Gula Toelangan Sidoarjo. Analisa dalam penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linier berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa secara simultan dan parsial variabel Keselamatan Kerja dan Kesehatan Kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil uji parsial variabel Kesehatan Kerja (X2) mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyaawan.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel dependen yaitu sama-sama menggunakan variable Kesehatan dan Keselamatan Kerja dan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan, serta pendekatan penelitiannya sama-sama menggunakan pendekatan kuantitatif. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, populasi, dan sampel yang tidak sama.

3. Penelitian yang di lakukan oleh Mukti Wibowo, Muchammad Al Musadieq, Gunawan Eko Nurcahyono tentang “*Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan*”. Jenis penelitian ini adalah penelitian *explanatory research*. Jumlah sempel dalam penelitian yakni 61 responden karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan : lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fiik berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel independen yaitu lingkungan kerja. sedangkan perbedaannya terletak pada dan variabel dependen yaitu kepuasan kerja karyawan, subjek, jenis penetian, populasi dan sampel.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Aurelia Potu tentang “*Kepemimpinan, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen. Kekayaan Negara Suluttenggo Dan*

Maluku Utara Di Manado". Populasi dalam penelitian ini sebanyak 48 karyawan yang juga merupakan sampel dari semua populasi pada kantor tersebut. Penelitian menggunakan analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel independen yaitu lingkungan kerja dan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, jenis penelitian, populasi dan sampel.

5. Penelitian yang dilakukan oleh Dewi Sandy Trang tentang *Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara)*. Populasi terdiri dari 92 orang dengan menggunakan sampel jenuh. Hasil penelitian menunjukkan gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan namun tidak signifikan. Budaya organisasi signifikan artinya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel independen yaitu Budaya Organisasi dan variabel dependen yang sama yaitu kinerja karyawan. sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, jenis penelitian, populasi dan sampel

6. Penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmasari tentang *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sido Muncul Kaligawe Semarang)*. Data dikumpulkan melalui metode kuesioner yang diisi secara mandiri terhadap 127 responden dengan menggunakan metode sensus. Pengukuran terhadap

konstruk eksogen dan endogen diuji menggunakan analisis factor konfirmatori, dan hasilnya menunjukkan bahwa uji kelayakan full model berada dalam rentang nilai yang diharapkan. Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Relevansi dari jurnal ini terletak pada persamaan dan perbedaan, persamaan ini terletak pada variabel dependennya yaitu Budaya Organisasi dan variabel independennya yaitu kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada subjek, populasi dan sampel.

F. Kerangka Berfikir

Sumber daya manusia merupakan hal yang paling utama dalam perusahaan, karena manusia selalu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia merupakan tantangan tersendiri bagi manajer karena keberhasilan manajer tergantung pada kualitas sumber daya manusia. Apabila masing-masing individu dalam perusahaan dapat berjalan efektif dengan kata lain, kelangsungan perusahaan tergantung pada kinerja karyawan. Dalam usaha untuk mencapai tujuan, perusahaan sangat mengharapkan adanya kinerja yang tinggi dari setiap karyawannya. Peningkatan kinerja dapat dipengaruhi dengan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3), Lingkungan Kerja, serta Budaya Organisasi yang mendukung. Dengan adanya Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) yang terjamin dari perusahaan yang mengakibatkan karyawan merasa nyaman dalam bekerja, maka terjadilah kemauan kerja dan dengan adanya

kemauan untuk bekerja serta dengan adanya kerja sama, maka kinerja akan meningkat.

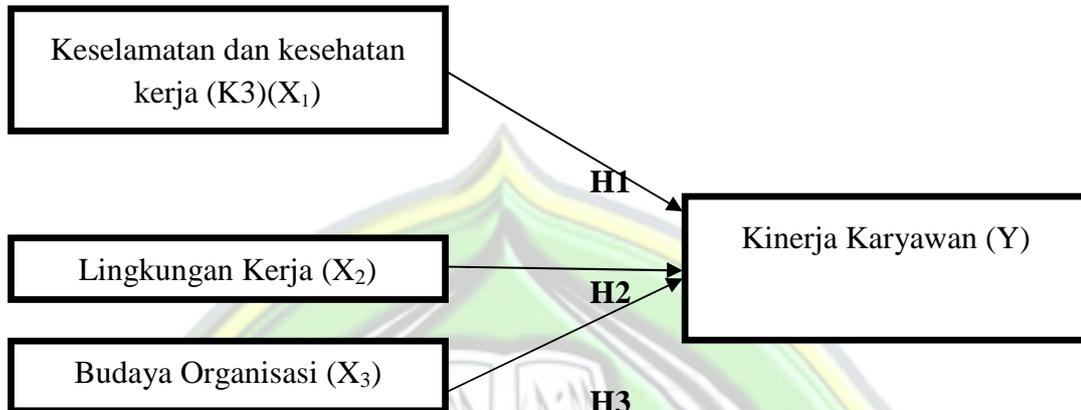
lingkungan kerja juga mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya lingkungan kerja yang mendukung seperti kebersihan di perusahaan membuat suasana kerja yang menyenangkan, hubungan dengan rekan kerja yang harmonis, tersedianya fasilitas kerja yang memadai, penerangan/cahaya yang cukup diruangan, sirkulasi udara yang bersih, tidak adanya bunyi yang tidak dikehendaki/kebisingan, bau tidak sedap, dan terjaminnya keamanan seperti adanya satpam bisa menjaga di lingkungan luar gedung diharapkan menunjang proses dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja

Budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai. Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku karyawan dalam keseharian. Sikap-sikap dan nilai-nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntun karyaawaan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya akan mempengaruhi sejauh mana anggota organisasi dalam mencapai tujuan organisasi.

Organiasasi yang berhasil dan efektif merupakan organisasi dengan individu yang didalamnya memiliki kinerja yang baik. Organiasi yang efektif atau berhasil akan ditopang oleh sumber daya manusia yang berkualitas. Banyak organisasi yang berhasil atau efektif karena ditopang oleh kinerja pegawai. Sebaliknya, tidak sedikit organisasi gagal karena faktor kinerja pegawai.

Dari uraian tersebut secara sistematis kerangka pemikiran teoritis dalam penelitian ini dapat digambarkan dalam bagan, yaitu:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



G. Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat. Dikatakan jawaban sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Dengan demikian, hipotesis merupakan dugaan sementara yang nantinya akan diuji dan dibuktikan kebenarannya melalui analisa data.²³

Berdasarkan kerangka pemikiran teoritis dan hasil penemuan beberapa penelitian maka hipotesis dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian Mohammad Y. Dahlan dkk, tentang Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja terhadap Kinerja Karyawan U.D Sinar Sakti Malalayang mengungkapkan bahwa secara secara simultan Kesehatan dan Keselamatann Kerja serta pemberian Insentif berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Kesehatan dan Keselamatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

²³ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta. 2007, hlm. 62

Penelitian yang dilakukan oleh Paramita tentang Pengaruh Program Keselamatan dan Kesehatan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan PT.PLN (PERSERO) APJ Semarang. menunjukkan bahwa variabel kesehatan dan keselamatan berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja karyawan.²⁴ program keselamatan dan kesehatan kerja juga untuk meningkatkan kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan”, dengan meningkatnya kegairahan, keserasian kerja dan partisipasi kerja karyawan maka akan berdampak pada meningkatnya kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:



H_1 : terdapat pengaruh antara Kesehatan dan keselamatan kerja terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian yang di lakukan oleh Aurelia Potu pengaruh Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kanwil Ditjen Kekayaan Negara Suluttenggo. Mengungkapkan bahwa secara secara simultan kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari penelitian Octaviana dan Ariefiantoro tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontraktor PT. Wineh Pandawangi Semarang. Mengungkapkan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan²⁵. Dengan adanya lingkungan kerja di perusahaan yang nyaman dan aman, budaya kerja yang harmonis, dan juga fasilitas dan alat bantu kerja yang baik di

²⁴ Mohammad Y. Dahlan, Libeth Mananeke, Lucky O.H Dotulong tentang Pelaksanaan Program Kesehatan dan Keselamatan Kerja serta Pemberian Insentif terhadap Kinerja Karyawan U.D Sinar Sakti Malalayang ISSN 2303-1174 *Jurnal EMBA* Vol.2 No.2 Juni 2014, hml 1431

²⁵ Aurelia Potu, *Op cit.*, hml1210-1211 <http://eprints.stainkudus.ac.id>

dalam perusahaan, akan meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

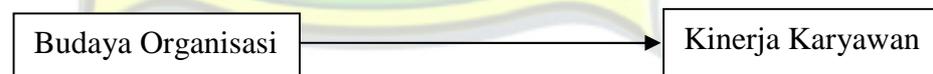


H₂ : terdapat pengaruh antara Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan

Dari penelitian Dewi Sandy Trang tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BPKP Provinsi Sulawesi Utara. Secara simultan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari Penelitian Maryani dalam jurnalnya berjudul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan serta Pengembangan Karyawan Perusahaan Ritel di Sulawesi Selatan. Secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.²⁶ Dari uraian diatas dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:



H₃ : terdapat pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

²⁶ Dewi Sandy Trang, Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Perwakilan Bpkp Provinsi Sulawesi Utara) ISSN 2303-1174 *Jurnal EMBA* Vol.1 No.3 September 2013. hlm 215