

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan salah satu hal yang penting dalam suatu organisasi, Perusahaan atau instansi. Kinerja adalah Gambaran Tingkat pencapaian dalam mewujudkan pelaksanaan sasaran, tujuan, visi, dan misi yang tertuang dalam perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Kasmir (2019:182) Kinerja adalah hasil kerja dan Tindakan yang telah dicapai dalam memenuhi tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Neksen et al., (2021) kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Selain itu menurut Panuluh et al., (2019) kinerja karyawan ialah usaha kerja dan tindakan nyata yang didapat dalam menyelesaikan pekerjaan yang diberikan kepada karyawan pada waktu yang telah ditentukan. Lebih lanjut, Aguinis (2015) memperluas perspektif ini dengan menyatakan bahwa kinerja bukan hanya tentang hasil akhir yang dicapai, tetapi juga mencakup perilaku dan proses kerja yang relevan dengan tujuan organisasi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya diukur dari output, tetapi juga dari bagaimana proses kerja tersebut dijalankan

Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah kombinasi antara hasil kerja yang dicapai dan perilaku kerja

yang ditunjukkan seseorang dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja yang baik akan mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Kasmir (2019:189) ada beberapa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan suatu skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin terampil dan memiliki skill seseorang maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Merupakan pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan dapat memberikan hasil pekerjaan yang baik, begitu juga sebaliknya.

3. Desain pekerjaan

Merupakan suatu gambaran pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki gambaran yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar

4. Kepribadian

Merupakan kepribadian atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lain. Seseorang yang memiliki atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya

juga akan baik.

5. Motivasi kerja

Merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya (misalnya dari pihak perusahaan), maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi.

9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau puas, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang, puas atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik

10. Lingkungan Kerja

Merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat karyawan bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasarana, serta

hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempat ia bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam keadaan yang kurang baik.

12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen ini juga diartikan kepatuhan karyawan pada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja tepat waktu. Dan juga disiplin dalam mengerjakan apa yang telah diperintahkan kepadanya.

Sedangkan menurut Irawati & Carollina dalam Achmad (2022) kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya:

1. Latar belakang Pendidikan
2. Komitmen
3. Motivasi
4. Disiplin kerja
5. Beban kerja

Dari beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut para ahli diatas maka penulis hanya mengangkat tiga faktor yang telah disesuaikan

dengan objek penelitian, yaitu faktor budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Didalam suatu organisasi atau Perusahaan penilaian kerja merupakan salah satu faktor yang penting untuk suksesnya sebuah manajemen kinerja, tujuannya untuk memperbaiki kinerja dari individu. Dalam melakukan penilaian kerja perlu dilakukan dengan sebuah alat ukur atau Teknik yang baik dan benar agar dapat meminimalkan hal yang bersifat negatif bagi karyawan.

Menurut Kasmir (2019:208-209) untuk mengukur penilaian kerja dapat menggunakan beberapa indikator kinerja sebagai berikut:

1. Kualitas (mutu)

Yaitu pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan.

2. Kuantitas (jumlah)

Merupakan jumlah yang dihasilkan oleh seseorang. Dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang telah diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya artinya batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Hubungan antar karyawan

Penilaian kinerja sering dikaitkan dengan kerja sama atau kerukunan antar karyawan dan antar pimpinan. Dalam hubungan diukur apakah seorang

karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, kerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan apa yang dirasakan oleh karyawan serta bagaimana persepsi tersebut membentuk pola kepercayaan, nilai, dan harapan dalam suatu lingkungan kerja. Menurut Daslim et al. (2023), budaya organisasi adalah nilai yang memandu manusia dalam melaksanakan tugas dan berperilaku di dalam organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan keselarasan antara tujuan individu dan tujuan organisasi, sehingga mampu meningkatkan kinerja (Robbins & Judge, 2019).

Secara lebih luas, budaya organisasi dapat diartikan sebagai seperangkat sistem nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang berlaku, disepakati, dan diikuti oleh sumber daya manusia dalam organisasi sebagai prinsip, pedoman, serta acuan dalam memecahkan masalah yang timbul (Sudarsono, 2019). Budaya organisasi juga dapat dipandang sebagai kekuatan sosial yang tidak tampak, namun mampu menggerakkan individu untuk melakukan aktivitas kerja secara terarah.

Reynilda (2020) menambahkan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dipahami dan dianut oleh anggotanya untuk membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Sejalan dengan itu, Matsumoto dalam Ishiqa Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf (2022) mendefinisikan budaya organisasi sebagai kumpulan sikap, nilai, keyakinan, dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang atau sekelompok orang, yang kemudian diwariskan dan dikomunikasikan dari generasi ke generasi.

Dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau keyakinan serta norma yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi gambaran apakah Tindakan yang dilakukan sudah benar atau salah. Setiap organisasi memiliki budaya sendiri yang membedakannya dengan organisasi lain.

2.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019:47) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi antara lain:

1. Faktor eksternal

Segala sesuatu yang berada diluar dan dapat mempengaruhi organisasi dan budaya yang ada didalamnya.

2. Faktor internal

Yaitu organisasi didukung oleh sumber daya manusia yang berada didalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Lewaherilla et al., 2021:87) sebagai berikut:

1. Kondisi fisik

Yaitu cara seseorang merawat kesehatannya, ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari penyakit dan rasa sakit. Sakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari.

2. Kondisi mental

Yaitu keadaan pikiran, emosional, dan kejiwaan seseorang yang membentuk perilaku mereka. Kondisi ini akan mempengaruhi saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, dan kreativitas berpengaruh terhadap perasaan atau mood.

2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Edison, Anwar dan Komariyah dalam Hamsiah et al., (2022) antara lain:

1. Kesadaran diri

Dengan kesadarannya anggota organisasi akan bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan yang dilakukan, mengembangkan diri, menaati peraturan, dan menawarkan layanan yang tinggi.

2. Keagresifan

Menunjukkan sejauh mana anggota organisasi dapat menunjukkan sikap menentukan tujuan yang menantang namun dapat dicapai. Dan mereka bisa membuat rencana dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

3. Kepribadian

Anggota organisasi dapat bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kelompok.

4. Performa

Merupakan Tindakan atau perilaku anggota yang dapat mencirikan budaya dari organisasi tersebut. Seperti memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu serta efisien.

5. Orientasi tim

Anggota organisasi dapat bekerjasama, berkomunikasi, serta berkoordinasi dengan baik antar anggota yang bertujuan untuk mendapatkan hasil yang baik.

2.3 Lingkungan Kerja

2.3.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki peran penting dalam melakukan aktivitas pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hasil kinerja yang lebih baik. Lingkungan kerja membawa pengaruh terhadap karyawan yang nantinya akan dapat meningkatkan kinerja dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan suatu organisasi tersebut. Sedangkan menurut Darmadi, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah keadaan atau suasana di sekitar tempat bekerja, seperti ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan menurut Effendy & Fitria (2020) lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung maupun tidak langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama ataupun jabatan yang lebih rendah.

Dari definisi menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada disekitar karyawan baik secara fisik maupun psikis yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat meningkatkan kinerja karyawan atau mungkin sebaliknya. Dapat dikatakan lingkungan kerjanya sudah

baik apabila karyawan merasa sehat, aman dan nyaman, dalam melakukan pekerjaan

2.3.2 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayanti (2018) lingkungan kerja dibagi menjadi dua yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Merupakan segala hal yang berada disekitar karyawan itu sendiri dan berbentuk fisik yang dapat mempengaruhi kinerja secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik meliputi:

- a) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan karyawan seperti: kursi, meja, dan sebagainya
- b) Lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi karyawan seperti: suhu dalam ruangan, pencahayaan, sirkulasi udara, kebisingan, dan sebagainya

2. Lingkungan kerja non fisik

Merupakan segala hal yang berkaitan dengan hubungan kerja karyawan, seperti hubungan karyawan dengan atasan atau hubungan antara karyawan. Dengan demikian lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik merupakan kondisi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti dalam Darmawan (2019:43) antara lain:

1. Pencahayaan,

merupakan sinar yang masuk ketempat kerja sehingga karyawan lebih produktif dalam bekerja.

2. Suhu udara,
merupakan temperature suhu dalam ruangan.
3. Kelembapan tempat kerja,
meliputi banyaknya air dalam udara yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.
4. Suara bising,
merupakan suara yang dapat mengganggu konsentrasi karyawan.
5. Keamanan kerja,
merupakan kondisi yang dirasakan karyawan maupun Perusahaan itu sendiri yang dapat menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman serta aman

2.3.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Fachrezi & Khair (2020) diantaranya adalah:

1. Fasilitas
Yaitu sarana dan prasarana yang dapat ditempati dan berguna untuk memudahkan karyawan dalam melakukan pekerjaan.
2. Kebisingan
Yaitu bunyi yang dapat mengganggu ketenangan karyawan dan berpengaruh pada konsentrasi karyawan dalam bekerja.
3. Sirkulasi udara
Yaitu pertukaran udara didalam ruangan dengan udara diluar yang bertujuan untuk mengurangi resiko kelembapan serta membuat ruangan terasa tidak pengap.

4. Hubungan kerja

Yaitu komunikasi antara sesama karyawan atau dengan atasan. Hubungan kerja yang baik dapat membangun chemistry antar karyawan dan menciptakan suasana lingkungan nyaman. Yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.4 Beban Kerja

2.4.1 Definisi Beban Kerja

Menurut Eni Mahawati (2021), beban kerja adalah besarnya kapasitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada masing-masing karyawan dan harus diselesaikan baik secara fisik maupun psikis. Sejalan dengan itu, Utomo (2019) mendefinisikan beban kerja sebagai besarnya pekerjaan yang harus dilakukan oleh karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan, yang merupakan hasil kali antara jumlah pekerjaan dan durasi waktu penyelesaiannya. Munandar dalam Nugroho et al. (2021) menambahkan bahwa beban kerja adalah kondisi pekerjaan beserta uraian tugas yang harus diselesaikan dalam batas waktu tertentu, di mana ketidaksesuaian antara jumlah pekerjaan dengan waktu atau kemampuan individu dapat berdampak pada kinerja.

Namun, tidak semua beban kerja bersifat negatif. Menurut Yerkes–Dodson Law dalam Aamodt (2022) melalui bukunya *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach*, beban kerja dapat dikategorikan sebagai challenge stressor yang, jika dikelola dengan tepat, mampu meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) dan kinerja. Hal ini didukung oleh studi Sawhney dan Michel (2021) yang dikutip dalam buku tersebut, bahwa “*challenge stressors were positively related to work engagement but not exhaustion*,”

menunjukkan bahwa beban kerja yang dipersepsikan sebagai tantangan dapat memacu karyawan untuk meningkatkan performa. Temuan serupa diungkapkan oleh Naheed & Malik (2024) yang meneliti perawat dan menemukan bahwa beban kerja yang dipandang sebagai tantangan berhubungan positif dengan kinerja perawat.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa ketika besarnya jumlah pekerjaan yang diberikan dapat dikelola secara proporsional sesuai dengan jumlah waktu yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan.

2.4.1 Faktor Yang Mempengaruhi Beban Kerja

Menurut Rizal Nabawi (2019) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi beban kerja, antara lain:

1. Faktor eksternal

Yaitu beban yang berasal dari luar individu pegawai, seperti:

a. Tugas

Tugas yang dikerjakan dalam bentuk fisik seperti Lokasi pekerjaan, sarana dan prasarana kantor serta bentuk tata ruang kerja. Sedangkan dalam bentuk mental seperti tanggung jawab pekerjaan yang diberikan, Tingkat kesulitan dari pekerjaan tersebut, dan

b. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang ada disekitar karyawan juga dapat memberikan beban tambahan seperti lingkungan kerja fisik, psikis maupun biologis.

c. Organisasi kerja

Organisasi kerja seperti pelemparan tugas ataupun wewenang dari karyawan lain, waktu istirahat yang kurang, dan lamanya suatu pekerjaan.

2. Faktor internal

Yaitu faktor yang berasal dari dalam diri individu tersebut yang disebabkan oleh reaksi beban kerja eksternal yang akan berdampak pada gejala stress. Biasanya faktor internal meliputi faktor somatis (jenis kelamin, umur, ukuran tubuh, kondisi Kesehatan dan lain-lain) dan faktor psikis (persepsi, kepercayaan, motivasi, keinginan maupun kepuasan dan sebagainya)

2.4.3 Indikator Beban Kerja

Menurut Suci RM Koesomowidjojo (2017) ada tiga indikator beban kerja yaitu sebagai berikut:

1. Kondisi pekerjaan

Yaitu mencakup tentang bagaimana pandangan individu terhadap kondisi pekerjaannya, misalnya seperti pengambilan Keputusan yang cepat saat pengerjaan serta mampu mengatasi kejadian yang tidak terduga.

2. Penggunaan waktu kerja

Yaitu waktu yang digunakan dalam melakukan kegiatan-kegiatan yang berhubungan langsung dengan proses produksi.

3. Target yang harus dicapai

Yaitu pandangan individu mengenai besarnya target yang harus diselesaikan dalam jangka waktu yang sudah ditentukan.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah sumber yang digunakan sebagai bahan acuan dalam melakukan penelitian dengan salah satu atau lebih variabel X ataupun variabel Y yang sama dengan penelitian ini. Dapat dilihat penelitian terdahulu dalam penelitian ini pada tabel berikut:

1. Himamosa Agustinus Y. & Halik. A (2024)

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dengan sumber data primer. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah purposive sampling. Sampel penelitian ini berjumlah 119 orang perawat yang bekerja di RSUD Kabupaten Ende. Pengolahan data dengan menggunakan IBM SPSS Statistics versi 25.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, dalam menjalankan tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Menurut Nasti (2018), motivasi mengacu pada proses yang mempengaruhi pilihan individu terhadap berbagai jenis aktivitas yang diinginkan. John P. Campbell dan rekan-rekannya menjelaskan bahwa motivasi mencakup aspek seperti arah atau tujuan perilaku, kekuatan respons, dan ketekunan dalam berperilaku.

Menurut Nitisemito (dalam Nuraini, 2013:97), lingkungan kerja mencakup segala hal yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi kinerjanya dalam menjalankan tugas yang diberikan, seperti adanya pendingin ruangan (AC) dan pencahayaan yang cukup.

Menurut Hart dan Staveland (dalam Tarwaka, 2011:130) menyatakan bahwa beban kerja timbul dari interaksi antara tuntutan tugas, kondisi lingkungan kerja, serta keterampilan, perilaku, dan persepsi pekerja yang terlibat dalam menjalankan tugas tersebut.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat sebesar ($\text{sig} = 0.014 < 0.05$). Lingkungan kerja dan beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kemudian secara simultan variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan beban kerja tidak memberikan pengaruh terhadap kinerja perawat di RSUD Ende

2. Adelia Tasya *et.al.* (2024)

Pengaruh stress kerja, beban kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja perawat pada RS AK Gani Palembang. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode survey dengan menggunakan metode analisis korelasi dengan sampel sebanyak 95 orang responden menggunakan sampel jenuh. Penelitian ini menggunakan Afriyani (2023) menyatakan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang tertuang dalam strategi suatu organisasi.

Menurut Fardah & Ayuningtias (2020) menyatakan bahwa stress kerja adalah suatu keadaan emosional yang dapat ditimbulkan karena adanya ketidakseimbangan beban kerja dengan kemampuan individu dalam menghadapi stres.

Menurut Abdul & Moch, (2021) Pemberian beban kerja kepada para karyawan harus seimbang dengan kompetensi dan kemampuan yang dimiliki

karyawan tersebut, jika tidak akan menimbulkan masalah yang dapat mengganggu kinerja karyawan tersebut.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat. Hasil yang sama juga ditunjukkan melalui pengujian secara simultan antara stress kerja, beban kerja dan lingkungan kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja perawat dengan nilai Tingkat (sig=0.000 < 0.05). Pada penelitian ini secara determinasi memperoleh pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 73,8%.

3. Azizah *et.al* (2022)

Pengaruh kompetensi, motivasi, dan beban kerja terhadap kinerja perawat di rumah sakit umum daerah Karawang. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif dan verifikatif dengan sampel sebanyak 105 responden. Penelitian ini menggunakan Manurung (2011) menyatakan kinerja perawat merupakan bentuk pelayanan profesional yang merupakan bagian dari pelayanan kesehatan. Kinerja perawat dalam asuhan keperawatan diartikan sebagai kepatuhan perawat dalam melaksanakan asuhan keperawatan.

Menurut Gaudie dikutip dalam Kurniadi (2013) beban kerja adalah total waktu keperawatan baik secara langsung maupun tidak langsung dalam memberikan pelayanan keperawatan yang diperlukan pasien.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel kompetensi, motivasi, dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja perawat. Hasil yang sama juga ditunjukkan melalui pengujian secara simultan variabel

kompetensi, motivasi dan beban kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja perawat dengan nilai tingkat ($\text{sig}=0,000 < 0,05$). Pada penelitian ini secara pengujian determinasi memperoleh pengaruh sebesar 69,6% sedangkan sisanya sebesar 30,4% dipengaruhi oleh faktor lain.

4. Budi Putra *et.al.* (2023)

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat. Penelitian ini menggunakan metode *total sampling jenuh* dengan sampel yaitu sebanyak 32 responden yang merupakan seluruh karyawan PT. Uphus Khamang. Penelitian ini menggunakan Rivai (2013), yang menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Amstrong dan Taylor, (2014) Budaya organisasi atau perusahaan adalah pola nilai, norma, kepercayaan, sikap, dan asumsi yang mungkin tidak diartikulasikan tetapi membentuk cara orang dalam organisasi berperilaku dan hal-hal dilakukan.

Menurut Sedarmayati (2019:1), lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau

karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan melalui pengujian secara simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan dengan Tingkat ($\text{sig} = 0.000 < 0.05$). pada penelitian ini secara pengujian determinasi memperoleh pengaruh yang cukup tinggi yaitu sebesar 73%.

5. Ilham *et.al.* (2021)

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan Teknik *sampling jenuh* dengan sampel sebanyak 45 responden. Penelitian ini menggunakan Rivai (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melakukan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Menurut Gibson, dkk, (2012) budaya organisasi adalah gagasan masyarakat tentang apa yang benar dan salah seperti keyakinan bahwa melukai seseorang secara fisik adalah tidak bermoral. Menurut Sedarmayati (2001:1), mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode

kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Munandar (2011:385), beban kerja adalah tugas-tugas yang diberikan pada tenaga kerja atau karyawan untuk diselesaikan pada waktu tertentu dengan menggunakan keterampilan dan potensi dari tenaga kerja.

Kuesioner yang telah terkumpul akan dianalisis menggunakan program SPSS. Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sedangkan beban kerja berpengaruh negative terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama juga ditunjukkan melalui pengujian secara simultan antara variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja secara Bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan.

6. Sindi Larasasti & Taufiq Risal (2023)

Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metode *total sampling*. Penelitian ini menggunakan Nurjaya (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Danang Sunyoto (2012:64) beban kerja adalah beban kerja yang terlalu banyak dapat menyebabkan ketegangan dalam diri seseorang sehingga menimbulkan stress. Hal ini bisa di sebabkan oleh tingkat keahlian yang diuntut terlalu tinggi, kecepatan kerja mungkin terlalu tinggi, volume kerja mungkin terlalu banyak dan sebagainya.

Menurut Faida, (2019) lingkungan kerja adalah seluruh prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat

mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Menurut Falilah dan Wahyono (2019:900) menjelaskan bahwa “budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena nilai-nilai yang dianut bersama membuat pegawai merasa nyaman dalam bekerja, meningkatkan komitmen, kesetiaan dengan organisasi”.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan secara parsial variabel lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil lain menunjukkan bahwa melalui pengujian secara simultan antara variabel beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
1.	Himamosa Agustinus Y. & Halik. A ., (2024) Sumber: Neraca Manajemen, Ekonomi, ISSN: 3025-9495, Volume 8 No. 9 - 2024	Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan beban kerja terhadap kinerja perawat Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende	• Kinerja Perawat (Y) • lingkungan kerja (X2) dan • Beban kerja (X3)	• Motivasi Kerja (X1) • Lokasi penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Ende.	• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Ende • Lingkungan kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Ende • Beban kerja berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kabupaten Ende.
2.	Adelia Tasya et al., (2024) Sumber: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi), ISSN: 2460-5891, E-ISSN: 2579-5635, Volume 10 No. 2 – April 2024	Pengaruh Stress Kerja, Beban Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap kinerja perawat Pada RS Ak Gani Palembang	• Kinerja perawat (Y)	• Stress kerja (X1), Beban kerja (X2) Lingkungan Kerja (X3) • Lokasi penelitian di RS Ak Gani Palembang	• Stress kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Ak Gani Palembang • Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Ak Gani Palembang • Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Ak Gani Palembang
3.	Azizah et.al. (2022)	Pengaruh kompetensi, Motivasi dan Beban	• Kinerja perawat (Y) • Kompetensi	• Lokasi di RSUD Kota Karawang	• Kompetensi berpengaruh positif dan Signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kota Karawang

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	Sumber: SEIKO: Journal of Management & Business, ISSN: 2598-831X, E-ISSN: 2598-8301, Volume 5 No. 2, 2022	Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di RSUD Kota Karawang	(X1) • Motivasi Kerja (X2) • Beban Kerja (X3)		• Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kota Karawang • Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RSUD Kota Karawang
4.	Budi Putra et al., (2023) Sumber: Jurnal EMBA, ISSN: 2303-1174, Volume 11 No. 2- April 2023	Pengaruh Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja karyawan PT. UPHUS Khamang Indonesia	• Kinerja karyawan (Y) • Budaya organisasi (X1) • Lingkungan Kerja (X2) • Beban Kerja (X3)	• Lokasi di PT. UPHUS Khamang Indonesia	• budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. PT. UPHUS Khamang Indonesia. • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UPHUS Khamang Indonesia. • Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UPHUS Khamang Indonesia.
5.	Ilham., et.al (2021) Sumber: Jurnal EMBA, ISSN:	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Beban Kerja	• Kinerja karyawan (Y) • Budaya Organisasi (X1)	• Lokasi penelitian di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Provinsi Sulawesi Utara	• Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Provinsi

No	Peneliti	Judul	Persamaan	Perbedaan	Hasil penelitian
	2302-1174, Volume 9 No. 1 – Januari 2021	terhadap Kinerja Karyawan di Kantor Wilayah Badan Pertahanan Nasional Provinsi Sulawesi Utara	• Lingkungan Kerja (X2) • Beban Kerja (X3)		Sulawesi Utara • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Provinsi Sulawesi Utara • Beban kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Kantor Wilayah Badan Pertahanan Provinsi Sulawesi Utara
6.	Sindi Larasasti & Taufiq Risal (2023) Sumber: Jurnal Widya, ISSN: 2746-5411. E-ISSN: 2807-5528, Volume 4 No. 2 – Oktober 2023	Pengaruh beban kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. PLN (Persero) ULP Hevetia Medan	• Kinerja karyawan (Y) • Lingkungan kerja (X2)	• Beban Kerja (X1) • Budaya Organisasi (X3) • Lokasi di PT. PLN (Persero) ULP Hevetia Medan	• Beban kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Hevetia Medan • Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Hevetia Medan • Budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. PLN (Persero) ULP Hevetia Medan

2.6 Hubungan Antar Variabel

Pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan beban kerja terhadap kinerja perawat rawat inap RSUD Teluk Kuantan.

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat

Budaya organisasi memegang peranan yang cukup penting didalam suatu organisasi karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut Reynilda (2020) mengatakan bahwa budaya organisasi adalah sistem yang dianut dan dipahami oleh anggotanya untuk membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain.

Budaya organisasi dapat mendorong atau menurunkan efektivitas kinerja karyawan tergantung dari nilai-nilai, norma-norma yang dianut. Menurut Daslim et al., (2023) Budaya organisasi ialah nilai yang memandu manusia untuk melaksanakan tugas dan berperilaku dalam organisasi.

Dari beberapa pengertian tentang budaya organisasi menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai atau keyakinan serta norma yang digunakan oleh karyawan dalam bekerja. Nilai-nilai tersebut yang akan memberi gambaran apakah Tindakan yang dilakukan sudah benar atau salah sehingga dapat menentukan efektivitas hasil kerja karyawan. Hal ini telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan (Budi, 2023) diketahui bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. UPHUS Khamang Indonesia. Dengan arti semakin bagus budaya organisasi maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Hipotesis 1: Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

2.6.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Kasmir (2019:192) lingkungan kerja adalah keadaan atau suasana di sekitar tempat bekerja, seperti ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan dengan rekan kerja. Sedangkan Menurut Darmadi, (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan.

Lingkungan kerja merupakan keadaan fisik dan nonfisik yang mempunyai pengaruh terhadap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan lingkungan kerja yang baik akan menciptakan hasil kinerja yang lebih baik. Hal ini telah dibuktikan oleh (Tasya, 2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Ak Gani Palembang

Hipotesis 2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

2.6.3 Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Menurut Munandar dalam Nugroho et al., (2021) beban kerja adalah suatu kondisi dari pekerjaan dengan uraian tugasnya yang harus diselesaikan pada batas waktu tertentu. Sedangkan Menurut Yerkes–Dodson Law dalam Aamodt (2022) dalam bukunya *Industrial/Organizational Psychology: An Applied Approach* menyebutkan bahwa beban kerja dikategorikan sebagai *challenge stressor* yang dapat meningkatkan keterlibatan kerja (work engagement) dan kinerja apabila dikelola secara tepat.

Maka dapat disimpulkan bahwa ketika besarnya jumlah pekerjaan yang diberikan dapat dikelola secara proporsional sesuai dengan jumlah waktu yang diberikan maka dapat meningkatkan kinerja karyawan Hal ini dibuktikan dalam

Adelia Tasya *et al.* (2024) terdapat hasil bahwa Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat RS Ak Gani Palembang.

Hipotesis 3: Beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perawat

2.6.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Perawat

Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, asumsi-asumsi, atau sebuah norma yang sudah berlaku, disepakati dan di ikuti oleh sumber daya manusia di sebuah organisasi sebagai prinsip atau pedoman dan pemecahan masalah yang timbul disebuah organisasi (Sudarsono, 2019).

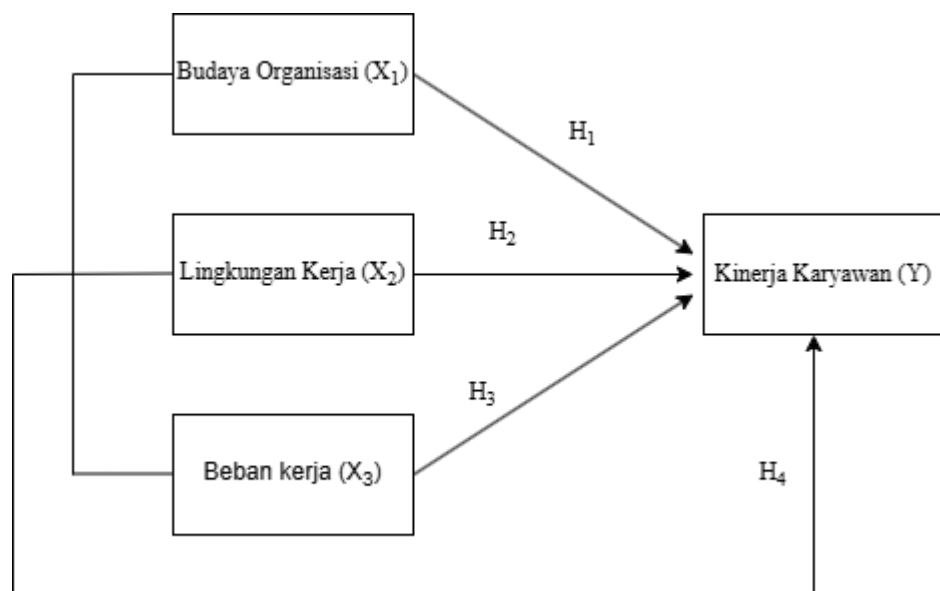
Menurut Darmadi (2020) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar karyawan yang dapat mempengaruhi setiap individu dalam melakukan pekerjaan yang telah diberikan. Menurut Eni Mahawati (2021) beban kerja adalah besarnya kapasitas pekerjaan yang diberikan oleh atasan kepada masing-masing karyawan dan harus diselesaikan baik secara fisik maupun psikis.

Dalam Ilham (2021) mengatakan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan beban kerja secara parsial berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Hipotesis 4: Budaya organisasi, lingkungan kerja dan beban kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja perawat

2.7 Kerangka penelitian

Kerangka penelitian ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti berdasarkan rumusan masalah. Variabel dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, lingkungan kerja, beban kerja terhadap kinerja karyawan. Untuk mempermudah penelitian dan pembahasan, maka peneliti akan mengemukakan skema yang dapat digambarkan kerangka pikir penelitian sebagai berikut:



Gambar 2. 2
Kerangka Penelitian