

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Budaya Organisasi

McKenna (2012:63) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu pola asumsi mendasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan dalam suatu kelompok. Definisi lain juga diungkapkan oleh McKenna (2012:63) mengenai budaya organisasi sebagai suatu nilai yang diterima oleh suatu kelompok dan digunakan sebagai acuan dalam bertindak. Sementara Pawirosumarto et.al., (2017) menambahkan bahwa budaya ini dimiliki oleh organisasi sebagai pembeda antara organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini budaya organisasi adalah suatu nilai yang dipahami dan diyakini dalam organisasi sebagai suatu sistem pengikat yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya sekaligus sebagai pedoman untuk anggotanya dalam berperilaku saat bekerja. Pada dasarnya, budaya adalah alat manajemen perilaku yang efektif karena membantu karyawan melakukan pekerjaan yang lebih baik. Oleh karena itu, semua karyawan pada tahap awal karir perlu memahami budaya organisasi perusahaan dan bagaimana budaya ini diberlakukan di perusahaan.

Pabundu (2014:14) mengemukakan beberapa fungsi budaya organisasi dalam suatu organisasi, yaitu:

1. Sebagai pembeda dengan organisasi lain
2. Sebagai pengikat tiap anggotanya.
3. Mempromosikan stabilitas sosial.
4. Sebagai acuan bersikap anggotanya.
5. Sebagai pemersatu anggota yang berbeda beda.
6. Sebagai pembentuk perilaku.
7. Sebagai acuan dalam menyelesaikan masalah.
8. Sebagai acuan penyusunan perencanaan organisasi.
9. Sebagai alat komunikasi antar anggota.

McKenna (2012:65) memaparkan empat jenis budaya organisasi, yaitu:

1. Budaya Kekuasaan (*Power Culture*)

Budaya ini menggambarkan budaya perusahaan yang pimpinannya menggunakan kekuasaan dengan cara memerintah. Budaya ini diyakini akan membentuk karyawan bermental tegas dan kuat serta meningkatkan profesionalisme perusahaan.

2. Budaya Peran (*Role Culture*)

Budaya ini menggambarkan birokrasi perusahaan seperti peraturan dan rantai komando. Budaya ini diyakini mampu menstabilkan sistem dalam perusahaan berkat kejelasan peran/jabatan karyawannya.

3. Budaya Pendukung (*Support Culture*)

Budaya ini menggambarkan adanya komunitas yang dibentuk oleh karyawan dan disetujui oleh perusahaan untuk mendukung karyawan- yang ingin mengusahakan integrasi dan persamaan nilai perusahaan.

4. Budaya Prestasi (*Achievement Culture*)

Budaya ini menggambarkan karyawan yang secara mandiri ingin mencapai keberhasilan dan prestasi. Budaya ini mampu menciptakan karyawan yang mandiri, berprestasi, dan berdaya saing.

Robbins (2015:80) menjelaskan indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut.

1. Inovasi dan pengambilan risiko, yaitu sejauh mana budaya organisasi mampu mendorong anggotanya untuk berinovasi dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian yang rinci, yaitu sejauh mana budaya organisasi mampu membuat anggotanya memperlihatkan ketelitian terhadap hal-hal yang rinci.
3. Orientasi hasil, yaitu sejauh mana budaya organisasi fokus terhadap hasil pekerjaan.
4. Orientasi individu, yaitu sejauh mana budaya organisasi memperhitungkan kontribusi dari anggotanya.
5. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan dalam organisasi dikerjakan dalam tim.

Oleh karena itu, jika semua indikator budaya organisasi dapat dipenuhi, maka organisasi dapat membentuk budaya organisasi yang baik dan kuat.

2.1.2. Pelatihan

Pelatihan sebagai suatu proses terencana dirancang untuk memberikan pemahaman yang dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja karyawan (McKenna, 2012:198). Sementara Laing (2021) mendefinisikan pelatihan sebagai kegiatan pembelajaran yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus pada karyawan. Definisi lain juga diungkapkan oleh Laing (2021) mengenai pelatihan sebagai modifikasi karyawan secara terencana untuk menghasilkan karyawan yang terampil dan berkompentensi.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini pelatihan adalah suatu proses pembelajaran yang dirancang perusahaan untuk memberikan pengetahuan dan keterampilan khusus pada karyawannya agar tercapai persepsi kinerja yang efektif. Perusahaan seharusnya mampu memahami pentingnya pelatihan bagi manajemen karyawannya, karena semakin berkembangnya pengetahuan dan keterampilan yang karyawan, maka akan semakin tinggi juga presentase persepsi kinerjanya.

Simamora (2012:276), mengungkapkan beberapa tujuan dari pelatihan sebagai berikut.

1. Meningkatkan kinerja karyawan.
2. Meningkatkan keahlian sejalan dengan kemajuan teknologi.
3. Membantu memecahkan permasalahan operasional.
4. Mempersiapkan karyawan yang akan dipromosikan.
5. Memperkenalkan karyawan dengan organisasi perusahaan.
6. Memenuhi kebutuhan pertumbuhan karyawan

Menurut Widodo (2015:86) terdapat lima jenis pelatihan yang biasa dilakukan oleh perusahaan, yaitu:

1. Pelatihan dalam kerja (*on the job training*)

Pelatihan dalam kerja memanfaatkan situasi langsung di tempat kerja. Karyawan dilatih dengan tugas baru dalam bimbingan pelatih berpengalaman.

2. Magang (*apprenticeship*)

Magang adalah proses pelatihan yang dilakukan melalui pembelajaran dan praktik di tempat kerja. Magang sering digunakan untuk mengidentifikasi potensi seseorang dalam pekerjaan yang belum pernah dikerjakan.

3. Pelatihan di luar kerja (*off the job training*)
Pelatihan ini menggunakan situasi selain yang ada dalam pekerjaan. Metode ini digunakan ketika banyak pekerja perlu dilatih dengan cepat, atau ketika pelatihan di tempat kerja terlalu mahal.
4. Pelatihan di tempat mirip sesungguhnya (*vestibule training*)
Pelatihan ini berlangsung di ruangan khusus di luar tempat kerja normal dan dilengkapi dengan peralatan yang sama dengan yang digunakan dalam pekerjaan sebenarnya.
5. Simulasi kerja (*job simulation*)
Simulasi adalah peristiwa tiruan yang mirip dengan keadaan sebenarnya, simulasi ini dilakukan untuk mempersiapkan peserta dalam menanggapi peristiwa sebenarnya.

Mangkunegara (2013:62) menyebutkan ada lima indikator pelatihan sebagai berikut.

1. Instruktur, yaitu seseorang yang mampu melatih karyawan dan memiliki kualifikasi yang memadai sesuai dengan bidang pelatihan yang diinginkan perusahaan.
2. Peserta, yaitu karyawan yang telah diseleksi berdasarkan persyaratan tertentu dan diidentifikasi kebutuhan pelatihannya.
3. Materi, yaitu bahan pelatihan yang disesuaikan dengan kebutuhan karyawan.
4. Metode, yaitu cara penyampaian dan jenis kegiatan pelatihan yang harus sesuai dengan materi pelatihan.
5. Tujuan, yaitu hasil yang diharapkan perusahaan dari pelatihan yang telah disosialisasikan sebelumnya kepada karyawan yang mengikuti pelatihan.

2.1.3. Lingkungan Kerja

Nitisemito (2016:24) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada di sekitar karyawan dan mampu mempengaruhi karyawan dalam melakukan tugas yang dibebankan kepadanya. Definisi lain dikemukakan Burhannudin et.al., (2019) mengenai lingkungan kerja sebagai tempat karyawan berkerja dengan bermacam fasilitas yang digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan. Sementara Mangkunegara (2013: 105) mengungkapkan bahwa

lingkungan kerja mencakup semua aspek fisik, psikologi, dan peraturan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini lingkungan kerja adalah tempat karyawan bekerja yang di dalamnya terdapat fasilitas-fasilitas perusahaan yang mampu mempengaruhi persepsi kinerja karyawan sebagai penggerak utama tercapainya tujuan perusahaan. Lingkungan kerja adalah salah satu hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan, karena walaupun tidak berkontribusi besar terhadap kegiatan produksi, lingkungan kerja dapat mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang buruk akan membuat karyawan merasa tidak nyaman dan tidak semangat dalam melakukan tugasnya.

Suwandi (2017) mengungkapkan bahwa lingkungan kerja yang baik mampu membangkitkan gairah dan semangat kerja. Sehingga persepsi kinerja karyawan akan meningkat dan pekerjaan dapat dilakukan dengan lebih efisien sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Selain itu, lingkungan kerja yang baik juga membantu meminimalkan kecelakaan kerja.

Menurut Yuliantari dan Prasasti (2020) lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua bagian, yaitu:

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik adalah segala bentuk fisik di tempat kerja dan mampu mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja yang mempengaruhi karyawan secara langsung dapat berupa fasilitas meja, kursi, dan alat-alat kerja. Lingkungan kerja yang tidak secara langsung mempengaruhi karyawan dapat berupa temperatur, sirkulasi udara, kebisingan, warna, dan penerangan.

2. Lingkungan kerja non-fisik

Lingkungan kerja non-fisik adalah sebuah keadaan berupa suasana kerja yang berkaitan dengan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan karyawan dengan sesama karyawan.

Adapun indikator lingkungan kerja menurut Nitisemito (2016:117) diukur melalui:

1. Suasana kerja, yaitu dalam bentuk kenyamanan, keamanan, dan suasana yang menyenangkan dalam bekerja.

2. Hubungan dengan sesama karyawan, yaitu dalam bentuk keharmonisan dan kekeluargaan sesama rekan kerja yang mampu memberi perasaan nyaman terutama dalam berkerja di dalam tim.
3. Tersedianya fasilitas kerja, yaitu dalam bentuk ketersediaan segala macam peralatan kerja dan fasilitas lainnya yang dapat menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja.

2.1.4. Persepsi Kinerja Karyawan

Berdasarkan KBBI kata persepsi adalah tanggapan seseorang terhadap sesuatu. Kinerja adalah kontribusi yang diberikan karyawan kepada organisasi, seperti kuantitas output, kualitas output, kehadiran, dan perilaku (Pawirosumarto et.al., 2017). Definisi lain diungkapkan oleh Rizki dan Ekawaty (2021) bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja karyawan, proses manajemen, atau keseluruhan organisasi dimana hasil kerja tersebut dapat diukur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Sementara Yuliantari dan Prasasti (2020) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja karyawan yang dicapai karyawan sesuai dengan kemampuannya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Berdasarkan teori-teori di atas, dapat diartikan bahwa dalam penelitian ini persepsi kinerja karyawan adalah tanggapan karyawan terhadap hasil kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya dalam jangka waktu tertentu sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh perusahaan sebagai upaya mencapai tujuan perusahaan. Karyawan adalah penopang terbesar kegiatan perusahaan, sehingga perusahaan harus memperhatikan persepsi kinerjanya. Dukungan dari perusahaan dalam meningkatkan persepsi kinerja karyawannya dapat berupa program pelatihan, ketersediaan peralatan perusahaan yang memadai, dan pemilihan budaya organisasi yang kuat dan baik (Pawirosumarto et.al., 2017; Wahjoedi, 2021).

Indikator pengukuran persepsi kinerja karyawan menurut Yuliantari dan Prasasti (2020), yaitu:

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas diukur melalui persepsi karyawan mengenai kesesuaian tingkat pencapaian dengan target yang ada, sementara efisiensi diukur melalui persepsi

karyawan mengenai tingkat pengorbanan yang ditanggung selama proses pencapaian target.

2. Tanggung Jawab

Tanggung jawab diukur melalui persepsi karyawan mengenai kemampuan karyawan dalam mengemban tugas sesuai target.

3. Disiplin

Disiplin diukur melalui persepsi karyawan mengenai ketaatan terhadap hukum dan peraturan yang berlaku di perusahaan.

4. Inisiatif

Inisiatif diukur melalui persepsi karyawan mengenai kemampuan karyawan untuk memiliki daya pikir, kreativitas, dan ide yang sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.2. Review Penelitian Terdahulu

Review hasil penelitian terdahulu dilakukan untuk menemukan kesamaan antara penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian yang sudah pernah dilakukan. Penulis telah meninjau hasil penelitian sebelumnya dan menemukan beberapa kesamaan antara penelitian saat ini dan sebelumnya yang selanjutnya dijadikan sebagai referensi untuk penelitian ini.

Penelitian pertama dilakukan oleh Riani et.al., (2017) berjudul “Pengaruh Program Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT TD Automotive Compressor Indonesia” yang bertujuan untuk menganalisis seberapa besar pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada *PT TD Automotive Compressor Indonesia (TACI)* yang bergerak di bidang otomotif. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 104 responden dengan kriteria jabatan sebagai *leader* yang telah mendapatkan pelatihan *TI-JI (TICO Job Instruction)*. Data dianalisis dengan metode deskriptif dan menggunakan SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian membuktikan bahwa pelatihan berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, pelatihan dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh Mardiani dan Sepdiana (2021) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan” bertujuan untuk menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan *PT Asno Horie Indonesia* yang bergerak di bidang otomotif. Data dikumpulkan dengan membagikan kuesioner kepada 77 responden. Data dianalisis menggunakan teknik analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan secara simultan gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh Septaviandri dan Gunawan (2018) berjudul “Pengaruh Pelatihan, Insentif, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT United Indo Surabaya” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan *PT. United Indo Surabaya* yang bergerak di bidang otomotif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 30 responden. Data dianalisis dengan metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan, insentif, dan lingkungan kerja secara parsial dan simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keempat dilakukan oleh Nugroho (2019) berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Stress Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Proyek” bertujuan untuk mengetahui pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT Jaya Konstruksi yang bergerak di bidang jasa konstruksi. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner 98 responden dengan kriteria karyawan berstatus kontrak. Data dianalisis dengan metode analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan, stres kerja berpengaruh moderat terhadap kinerja karyawan, dan gaya kepemimpinan berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh Rizki dan Ekawaty (2021) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT Otsccon Safety Indonesia” bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT Otsccon Safety Indonesia yang bergerak dibidang otomotif. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner

kepada 110 responden. Data dianalisis dengan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh kuat terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh lemah terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh Wahjoedi (2021) berjudul “*The Effect of Organizational Culture on Employee Performance Mediated by Job Satisfaction and Work Motivation: Evident from SMEs in Indonesia*” bertujuan untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi kepuasan kerja dan motivasi kerja pada *PT PMS Surabaya* yang bergerak di bidang logistik. Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada 50 responden. Data dianalisis dengan model SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara langsung tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja secara langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dan motivasi tidak bisa memediasi budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh Pawirosumarto et.al., (2017) berjudul “*The Effect of Work Environment, Leadership Style, and Organizational Culture towards Employee Performance in Parador Hotels and Resorts, Indonesia*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja dan implikasinya terhadap kinerja karyawan *Parador Hotels and Resorts Indonesia* yang bergerak di bidang *hospitality*. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 642 karyawan dengan jumlah responden 179 karyawan. Data dianalisis dengan metode analisis statistik deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepuasan kerja tidak bisa memediasi lingkungan kerja, gaya kepemimpinan, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan oleh Laing (2021) berjudul “*The Impact of Training and Development on Worker Performance and Productivity in Public Sector Organization: A Case Study of Ghana Ports and Harbours Authority*” bertujuan untuk mengetahui pengaruh pelatihan terhadap kinerja karyawan *Ghana Ports and*

Harbors Authority (GPHA) yang bergerak dibidang jasa kepelabuhan. Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada 100 karyawan dan jumlah responden 80 karyawan. Data dianalisis dengan *software SPSS*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2.3. Hubungan Antar Variabel Penelitian

2.3.1. Hubungan Budaya Organisasi terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Wahjoedi (2021) berpendapat bahwa dalam menciptakan kinerja karyawan yang baik, maka perusahaan memerlukan budaya organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan dan yang dapat digunakan sebagai alat untuk memanajemen perilaku karyawan. Walaupun budaya organisasi tidak terlihat mengikat seperti peraturan, namun budaya organisasi tetap memiliki kekuatan untuk memberikan arahan kepada karyawan (Pawirosumarto et.al., 2017). Hasil penelitian milik Mardiani dan Sepdiana (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian milik Wahjoedi (2021), Nugroho (2019), dan Pawirosumarto et.al., (2017) menyatakan budaya organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa budaya organisasi perusahaan adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut mengartikan bahwa jika budaya organisasi perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan dan dapat diaplikasikan secara baik maka hal ini akan mendukung pekerjaan karyawan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya jika budaya organisasi yang digunakan tidak sesuai dan tidak dapat diaplikasikan dengan baik, maka pekerjaan karyawan akan terhambat dan berdampak pada penurunan persepsi kinerja karyawan.

2.3.2. Hubungan Pelatihan terhadap Kinerja Persepsi Karyawan

McKenna (2012:198) menuliskan bahwa pelatihan sebagai suatu proses terencana yang dirancang untuk memberikan pemahaman yang dibutuhkan untuk

meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian milik Septaviandri dan Gunawan (2018), dan Riani et.al., (2017) menyatakan bahwa pelatihan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian milik Laing (2021) menyatakan bahwa pelatihan tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa pelatihan yang dilaksanakan perusahaan adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut mengartikan bahwa jika hasil pelatihan yang dilaksanakan perusahaan sesuai dengan kebutuhan perusahaan maka hal ini akan mendukung pekerjaan karyawan dan memberikan kontribusi terhadap peningkatan persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya jika hasil pelatihan yang dilaksanakan perusahaan tidak sesuai dengan kebutuhan perusahaan, maka pekerjaan karyawan akan terhambat dan berdampak pada penurunan persepsi kinerja karyawan.

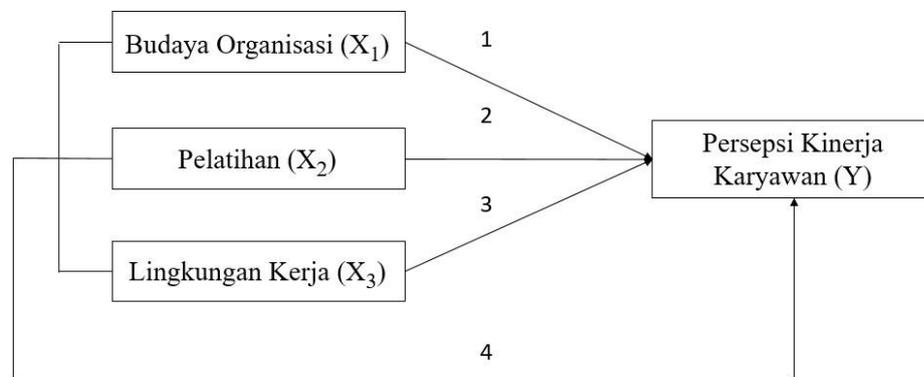
2.3.3. Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Persepsi Kinerja Karyawan

Pawirosumarto (2017) berpendapat bahwa lingkungan kerja bagi karyawan memiliki pengaruh terhadap kegiatan perusahaan yang tidak terlepas dari kinerja karyawan. Walaupun tidak terlihat memiliki kontribusi besar, lingkungan kerja yang buruk mampu mempengaruhi semangat dan kenyamanan karyawan (Septaviandri dan Gunawan, 2018). Hasil penelitian milik Septaviandri dan Gunawan (2018) menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sementara hasil penelitian milik Rizki dan Ekawaty (2021), dan Pawirosumarto et.al., (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. Dari hasil analisis tersebut dapat diartikan bahwa lingkungan kerja perusahaan adalah salah satu faktor yang bisa mempengaruhi persepsi kinerja karyawan. Hasil penelitian-penelitian tersebut mengartikan bahwa jika lingkungan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan bisa mendukung seluruh kegiatan perusahaan maka akan terjadi peningkatan persepsi kinerja karyawan. Sebaliknya jika lingkungan kerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan tidak bisa mendukung kegiatan perusahaan maka akan terjadi penurunan persepsi kinerja karyawan

2.4. Kerangka Konseptual Penelitian

2.4.1. Kerangka Fikir

Hubungan antar variabel digambarkan dalam bentuk berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Fikir

2.4.2. Hipotesis

Berdasarkan kajian pustaka dan permasalahan pada penelitian ini, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian ini sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap persepsi kinerja karyawan.
2. Diduga terdapat pengaruh pelatihan terhadap persepsi kinerja karyawan.
3. Diduga terdapat pengaruh dari lingkungan kerja terhadap persepsi kinerja karyawan.