

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan sumber daya yang sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Menurut Susan (2019) sumber daya manusia merupakan orang-orang yang berperan sebagai penggerak organisasi, baik institusi maupun perusahaan, serta berperan sebagai aset yang keterampilannya perlu dilatih dan dikembangkan maka dari itu, sumber daya manusia sangat penting dalam setiap organisasi atau perusahaan. Sumber daya manusia adalah inti dari segala aktivitas organisasi, menjadi tulang punggung yang menggerakkan roda pertumbuhan dan kesuksesan. Kehadiran individu yang berkualitas, berbakat, dan berkompeten tidak hanya menentukan kualitas produk atau layanan yang dihasilkan, tetapi juga mempengaruhi reputasi dan daya saing perusahaan di pasar. Oleh karena itu, investasi dalam pengembangan karyawan, baik melalui pelatihan maupun pengembangan karir, menjadi krusial dalam memastikan bahwa sumber daya manusia dapat terus berkembang sesuai dengan tuntutan pasar yang terus berubah. Selain itu, manajemen yang bijaksana dalam mengelola aspek-aspek seperti motivasi kerja, kompensasi, dan kesejahteraan karyawan merupakan landasan bagi penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Menurut Hasibuan (2019), sumber daya manusia (SDM) merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan

efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk memastikan bahwa organisasi mempunyai tenaga kerja yang terampil, berkualitas, dan produktif yang dapat berkontribusi dalam mencapai tujuan bisnis dan meningkatkan kinerja perusahaan. Keberadaan sumber daya manusia juga menjadi faktor kunci yang menentukan keberhasilan dan kesuksesan suatu perusahaan atau organisasi.

Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia harus memandang karyawan atau orang-orang yang berperan dalam organisasi atau perusahaan sebagai sumber daya penting yang perlu dikelola dan didukung dengan baik dalam pengembangan karirnya. Pada hakikatnya sumber daya manusia adalah orang-orang yang dipekerjakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Jika tidak ada sumber daya manusia yang berkualitas dan memadai, otomatis perusahaan tidak akan mampu mencapai tujuan yang diinginkan. Agar mendapatkan sumber daya yang berkualitas, organisasi harus memiliki kinerja karyawan yang baik serta mampu melaksanakan dan menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cara yang handal.

Kinerja karyawan merupakan keseluruhan kinerja seseorang selama jangka waktu tertentu dalam menyelesaikan tugas, seperti standar hasil kerja, tujuan atau kriteria sasaran yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Hasil kerja karyawan bukan sekedar informasi mengenai promosi atau penentuan gaji perusahaan. Namun bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawannya dan mengembangkan rencana

untuk memperbaiki hilangnya produktivitas yang dapat dihindari. Kinerja karyawan harus dievaluasi untuk memastikan bahwa mereka berada pada posisi yang baik untuk mengejar rencana karir mereka dengan mempertimbangkan kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga perusahaan dapat menentukan gaji, menawarkan promosi, dan memantau perilaku karyawan. Menurut Kasmir (2019) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu, sedangkan menurut Afandi (2021) kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melakukan atau meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan. Kinerja karyawan mengacu pada efisiensi kerja, yaitu membandingkan hasil kerja yang nyata terlihat dengan standar kerja yang ditetapkan organisasi. Setiap karyawan dalam organisasi diharapkan dapat memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi bergantung pada kinerja karyawannya (Syafuddin dan Wonga, 2022).

Seperti yang telah dipaparkan, kinerja karyawan yang baik sangat dibutuhkan bagi setiap perusahaan tidak terkecuali perusahaan jasa keuangan seperti koperasi. Menurut Peraturan Menteri Koperasi dan Usaha Kecil dan Menengah Republik Indonesia No. 25 Tahun 1992 tentang Perkoperasian, koperasi adalah badan usaha yang beranggotakan orang seorang atau badan hukum koperasi dengan melandaskan kegiatannya berdasarkan prinsip koperasi sekaligus sebagai gerakan ekonomi rakyat yang berdasar atas asas kekeluargaan. Sedangkan menurut Jumaidi (2021),

koperasi merupakan badan usaha yang mengorganisir pemanfaatan dan pendayagunaan sumber daya ekonomi para anggotanya atas dasar prinsip-prinsip koperasi dan kaidah usaha ekonomi untuk meningkatkan taraf hidup anggota khususnya masyarakat daerah kerja pada umumnya.

Biasanya koperasi dikendalikan bersama oleh seluruh anggotanya, dan setiap anggota mempunyai hak suara yang sama dalam setiap keputusan yang diambil koperasi. Dalam koperasi, partisipasi anggota merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan koperasi dalam mencapai tujuannya. Melalui partisipasi aktif para anggota, koperasi dapat bertindak sesuai dengan tuntutan keberhasilannya. Sukses atau tidaknya, berkembang atau tidaknya, bermanfaat atau tidaknya dan maju mundurnya suatu koperasi sangat bergantung pada peran partisipatif aktif para anggotanya.

Salah satu koperasi yang berada di wilayah Kabupaten Badung adalah Koperasi Karya Utama yang merupakan salah satu koperasi yang sedang berkembang saat ini. Koperasi ini berlokasi di di Jl. Pura Dalem Solo No. 17, Banjar Dinas Aseman, Desa Sedang, Abianseman, Badung. Koperasi Karya Utama didirikan pada tahun 1997. Sebagai koperasi yang sudah lama berdiri, Koperasi Karya Utama selalu dituntut untuk dapat memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, hal ini dilakukan agar nasabah tidak berpaling kepada koperasi lain, mengingat di Kabupaten Badung sendiri sekarang memiliki banyak koperasi yang mencari nasabah dengan menawarkan keunggulannya masing-masing. Untuk memberikan pelayanan yang memuaskan kepada nasabah, Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung mengharapkan memiliki karyawan yang mempunyai kinerja tinggi

dalam bekerja. Tetapi, permasalahan kinerja karyawan yang dihadapi Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung saat ini adalah sistem absensi, dimana absensi ini sangatlah berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Tingkat absensi karyawan di Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung pada tahun 2023 dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut :

Tabel 1. 1
Absensi Karyawan di Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung
Tahun 2023

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Absensi (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
1	2	3	4	5 = (3x4)	6	7 = (5-6)	8 = (6:5) x100%
1	Januari	32	19	608	20	588	3.29%
2	Februari	32	23	736	27	709	3.67%
3	Maret	32	22	704	25	679	3.55%
4	April	32	22	704	26	678	3.69%
5	Mei	32	24	768	30	738	3.91%
6	Juni	32	24	768	28	740	3.65%
7	Juli	32	25	800	33	767	4.13%
8	Agustus	32	25	800	36	764	4.50%
9	September	32	21	672	28	644	4.17%
10	Oktober	32	25	800	39	761	4.88%
11	November	32	25	800	42	758	5.25%
12	Desember	32	23	736	37	699	5.03%
Jumlah			278	8896	371	8525	49.70%
Rata-rata			23.17	741.3	30.917	710.417	4.14%

Sumber : Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung (2023)

Berdasarkan Tabel 1.1 tersebut memperlihatkan bahwa persentase absensi karyawan di Koperasi Karya Utama masih fluktuatif dan tergolong tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,14%. Menurut Ardana, dkk (2021) memaparkan bahwa tingkat kinerja karyawan dapat diukur dengan tingkat rata-rata absensi karyawan. Rata-rata tingkat absensi 2 sampai 3 persen per

bulan masih dianggap baik, sedangkan tingkat absensi yang diatas 3 sampai 15 persen per bulan sudah dianggap tinggi dan menunjukkan gejala yang buruk. Dengan demikian hal tersebut sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak manajemen. Hal ini dikarenakan tingkat absensi yang tinggi merupakan salah satu indikator adanya permasalahan mengenai kinerja karyawan.

Permasalahan lain yg muncul pada Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung yaitu belum tercapainya target yang ditetapkan seperti deposito, tabungan, dan penyaluran kredit. Terlihat bahwa target dan pencapaian target pada tahun 2021-2023 mengalami fluktuatif. Hal ini dapat terlihat dari tahun 2021 pencapaian target tabungan dan kredit mampu dilampaui, dan hanya target deposito saja yang belum tercapai. Tahun 2022 target yang belum dapat tercapai yaitu tabungan dan kredit, dan hanya deposito yang mampu melampaui target. Kemudian, pada tahun 2023 mengalami kenaikan dan penurunan, dimana tabungan mengalami kenaikan, sedangkan deposito dan kredit mengalami penurunan dari tahun 2022. Tetapi walaupun tabungan mengalami kenaikan, presentase tabungan belum mampu melampaui target. Kondisi ini mengindikasikan terdapat permasalahan terkait kinerja karyawan yang kurang maksimal, sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 1.2 berikut

Tabel 1. 2
Targer dan Pencapaian Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung

No.	Keterangan	Target	Pencapaian	%	Keterangan
2021					
1	Tabungan	200.000.000	230.000.000	115	Melampaui target
2	Deposito	725.000.000	656.000.000	90,49	Belum capai target
3	Kredit	175.000.000	264.000.000	150,85	Melampaui target
2022					
1	Tabungan	200.000.000	168.000.000	84	Belum capai target
2	Deposito	725.000.000	862.000.000	118,90	Melampaui target
3	Kredit	175.000.000	134.000.000	76,58	Belum capai target
2023					
1	Tabungan	200.000.000	182.000.000	91	Belum capai target
2	Deposito	725.000.000	570.000.000	78,62	Belum capai target
3	Kredit	175.000.000	91.600.000	52,34	Belum capai target

Sumber: Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung (2024)

Menurunnya kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor salah satunya adalah Lingkungan Kerja yang kurang baik, karena lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduahan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja. Lingkungan kerja adalah segala sesuatu hal atau unsur-unsur yang dapat mempengaruhi secara langsung atau tidak langsung terhadap organisasi atau perusahaan yang akan memberikan dampak baik atau buruk terhadap

kinerja. Lingkungan kerja yang kurang menyenangkan akan membuat karyawan memiliki performa yang menurun dan waktu pencapaian tugas yang telah diberikan dapat berjalan tidak sesuai dengan target yang diberikan sehingga hal hasil sistem kerja yang diterapkan menjadi tidak efektif dan efisien, sebaliknya lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan dampak yang baik terhadap diri sendiri dan perusahaan sehingga karyawan memperoleh kepuasan dalam pencapaian kinerjanya dan perusahaan juga memperoleh tujuan perusahaan yang ingin dicapainya.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan permasalahan terkait lingkungan kerja yang terjadi di Koperasi Karya Utama yaitu dapat dilihat pada table 1.3 berikut

Tabel 1. 3
Data Keadaan Lingkungan Kerja Koperasi Karya Utama
Kabupaten Badung

No.	Uraian	Keterangan
1	Ruangan gerak yang diperlukan	Terdapat meja dan kursi karyawan yang berdekatan sehingga mengakibatkan ruang gerak karyawan terbatas
2	Parkir yang kurang memadai	Lahan parkir yang kurang memadai dapat menyebabkan ketidaknyamanan, terutama pada nasabah. Jika mereka kesulitan mencari tempat parkir. ini bisa berdampak negatif pada kepuasan nasabah
3	Suara Bising	Suara bising dapat mengganggu aktivitas normal, kenyamanan, dan konsentrasi karyawan. Suara bising ini berasal dari suara lalu lintas.

Sumber: Karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung (2024)

Adapun *research gap* dari peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ahmad, dkk (2022), Sihalohe & Siregar (2019) dan Suputra (2021) menunjukkan bahwa antara lingkungan kerja berpengaruh positif

dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Prabowo, dkk (2024) bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya baik buruk lingkungan kerja tidak berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh budaya organisasi yang kurang baik. Budaya Organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya (Dunan et al., 2020). Jika budaya organisasi baik, maka akan dapat meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat memberi keberhasilan dalam organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan permasalahan terkait budaya organisasi yang terjadi di Koperasi Karya Utama yaitu dapat dilihat pada table 1.4 berikut :

Tabel 1. 4
Aturan Atau Pedoman Dalam Pelaksanaan Budava Organisasi
Pada Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung

No.	Aturan/Pedoman	Pelaksanaan	Keterangan
1	Absen Kedatangan/Kehadiran	08.00	Kurang ditaati
2	Absen Pulang	16.00	Kurang ditaati
3	Pakaian Endek	Senin-Rabu	Sudah ditaati
4	Pakaian Adat	Kamis	Kurang ditaati
5	Pakaian Olahraga	Jumat-Sabtu	Sudah ditaati

Sumber: Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung (2024)

Dari Tabel 1.4 di atas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang telah ditentukan oleh Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung sebagian besar kurang ditaati seperti telat hadir dan pada saat waktu pulang karyawan sering pulang mendahului dengan berbagai alasan, serta pakaian adat pada hari kamis sering tidak dilaksanakan sesuai dengan aturan. Namun, masih ada yang ditaati seperti berpakaian kerja yaitu pakaian endek dan olahraga.

Semakin baik etika yang ditunjukkan oleh karyawan maka akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi (Septian dan Gilang, 2019). Budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila karyawan memiliki rasa bertanggung jawab terhadap tugas yang dipercayakan kepadanya dan selalu ada dorongan dari seorang pemimpin untuk memotivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Begitu sebaliknya, budaya organisasi dapat menurunkan kinerja karyawan ketika karyawan mengabaikan pekerjaannya dan tidak adanya apresiasi dari pimpinan terhadap karyawan yang telah menjalankan tugasnya dengan baik sehingga membuat karyawan tidak semangat dalam bekerja.

Adapun *research gap* dari peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Ningsih (2022), Pebriyanti (2023) dan Harda (2023) menunjukkan bahwa antara budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik budaya organisasi yang ada, maka kinerja karyawan akan semakin meningkat. Kinerja suatu perusahaan atau organisasi akan meningkat tergantung pada kinerja para karyawannya. Ketika kita bekerja, kita akan membutuhkan motivasi untuk menggerakkan karyawan. Berbeda dengan

penelitian yang dilakukan oleh Marliana & Febrian (2023) bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika budaya organisasi buruk tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi kerja. Motivasi Kerja adalah kemampuan karyawan untuk bekerja dengan baik sehingga keinginan dan tujuan organisasinya tercapai sekaligus (Edwin B. Flippo dan Rosento, 2020). Ketika kita berada dalam situasi yang tidak nyaman, kemampuan kita untuk tetap fokus, mendorong diri sendiri, dan menyelesaikan sesuatu mulai menurun. Oleh karena itu, Motivasi Kerja menjadi faktor penting bagi karyawan untuk tampil maksimal (Sodexo, 2021). Motivasi Kerja dapat menghasilkan dorongan untuk mencapai tujuan atau untuk menghindari situasi yang tidak diinginkan. Dalam kehidupan sehari-hari, segala hal yang berhubungan langsung dengan kita, baik itu pengaruh dari luar maupun dalam, merupakan faktor penting untuk memotivasi diri sendiri atau orang lain untuk mencapai tujuan.

Motivasi Kerja sangat penting dalam mencapai tujuan karena tanpa adanya motivasi kerja, seseorang mungkin tidak memiliki dorongan untuk bertindak atau berusaha keras. Motivasi Kerja memungkinkan seseorang untuk memusatkan perhatiannya pada tujuan yang ingin dicapai dan berusaha untuk mencapainya. Selain itu, motivasi kerja juga dapat membantu seseorang untuk melewati hambatan dan rintangan yang mungkin muncul dalam perjalanan menuju tujuan mereka. Ketika seseorang

merasa termotivasi, mereka lebih mungkin untuk tetap bertahan dan mengatasi rintangan daripada seseorang yang tidak termotivasi.

Berdasarkan hasil wawancara terhadap beberapa karyawan, peneliti menemukan permasalahan terkait Motivasi Kerja yang terjadi di Koperasi Karya Utama yaitu dapat dilihat pada table 1.5 berikut :

Tabel 1. 5
Data Jumlah Pengaduan Nasabah pada Koperasi Karya Utama
Kabupaten Badung dari Januari – Juni 2024

Jenis Pengaduan	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni
Kesalahan Administrasi	10	8	7	9	5	12
Pelayanan yang tidak memuaskan	3	2	3	2	1	4
Total	13	10	10	11	6	16

Sumber: Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung (2024)

Berdasarkan Tabel 1.5 menunjukkan bahwa jumlah pengaduan dari nasabah yang diterima oleh Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung kembali meningkat pada bulan Juni 2024. Hal ini menunjukkan kemampuan dan kinerja karyawan masih kurang maksimal. Dengan demikian perlu diperhatikan faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan serta usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Adapun *research gap* dari peneliti sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Tsuraya & Fernos (2023), Adinda, dkk (2023), Tarjo (2019) dan Kuswibowo (2021) menunjukkan bahwa antara Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa semakin baik Motivasi Kerja yang diberikan, maka kinerja

karyawan akan semakin meningkat. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019) menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya jika Motivasi Kerja rendah tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil observasi, dan wawancara awal yang peneliti lakukan dengan 32 orang karyawan pada Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung, terdapat permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu absensi. Permasalahan absensi ini menjadi hambatan utama dalam menjaga kelancaran dan produktivitas tim. Jadi jika banyaknya karyawan yang tidak hadir maka sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karena kehadiran yang tidak konsisten dapat menciptakan lingkungan yang lebih buruk. Selain absensi permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan yaitu belum mampu untuk bersaing agar dapat mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan, sehingga akan berdampak pada pencapaian kinerja karyawan berupa performa realisasi kredit.

Ditemukan permasalahan pada lingkungan kerja yaitu ruangan gerak yang diperlukan, selain itu parkir yang kurang memadai dan suara bising yang disebabkan oleh lalu lintas. Berkaitan dengan permasalahan budaya organisasi yaitu kurangnya kedisiplinan karyawan dalam menaati peraturan yang berlaku dalam organisasi. Adapun permasalahan yang berkaitan dengan Motivasi Kerja yaitu kurang teliti dalam melayani nasabah dan memperlakukan nasabah secara tidak adil berdasarkan faktor-faktor seperti latar belakang dan status ekonomi nasabah.

Hasil penelitian terdahulu dan fenomena yang terjadi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan permasalahan sebagai berikut :

1. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung?
3. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah di atas maka yang menjadikan tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung
3. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Peneliti

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang pernah dipelajari dibangku kuliah ke dalam dunia nyata, serta sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan kuliah di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

b. Bagi Peneliti Lain

Penelitian ini diharapkan menjadi referensi bagi peneliti-peneliti lainnya yang melakukan penelitian dengan objek yang sama.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Fakultas/Universitas

Hasil dari penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan bacaan ilmiah di perpustakaan dan juga dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti dengan masalah yang serupa.

b. Bagi Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan pemikiran sehingga dapat dijadikan masukan bagi Koperasi Karya Utama Kabupaten Badung untuk mengadakan perbaikan atau penyempurnaan pengembangan terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory* (Teori Penetapan Tujuan)

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* (teori penetapan tujuan) yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai *grand theory* (teori utama). *Goal-Setting Theory* (teori penetapan tujuan) adalah salah satu bentuk teori motivasi. *Goal-Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Purnamasari, 2019). Ketika seseorang berkomitmen pada suatu tujuan, komitmen itu memengaruhi tindakan dan konsekuensinya. *Goal-Setting Theory* menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang tidak dapat dipisahkan antara penetapan tujuan dan kinerja. *Goal-Setting Theory* bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dengan mendefinisikan hasil yang diharapkan yang ingin dicapai oleh individu, kelompok dan organisasi.

Individu harus memiliki keterampilan, tujuan, dan umpan balik untuk mengevaluasi kinerja mereka. Pencapaian tujuan berpengaruh terhadap perilaku dan kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang

ingin dicapai seseorang. *Goal-Setting Theory* (teori penetapan tujuan) memberikan dampak positif bagi karyawan dengan meningkatkan motivasi kerja, konsentrasi dan kinerjanya. Dengan menetapkan tujuan yang spesifik dan ambisius, karyawan cenderung bekerja lebih keras dan memiliki lebih banyak arahan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

Tujuan yang terukur juga memungkinkan penilaian hasil yang obyektif dan menawarkan peluang untuk pengembangan pribadi. Karyawan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap penerapan *Goal Setting Theory* dalam konteks pekerjaan. Mereka mempengaruhi bagaimana tujuan ditetapkan, dipahami dan dilaksanakan dalam praktik sehari-hari. Karyawan yang merasa terlibat dalam menetapkan tujuan dan memahami pentingnya tujuan tersebut umumnya lebih termotivasi untuk mencapainya secara efektif. Selain itu, karyawan dapat memberikan kontribusi yang berharga untuk meningkatkan proses penetapan tujuan dan memastikan bahwa tujuan yang ditetapkan sesuai dengan kebutuhan dan realistis pekerjaan.

Goal setting theory menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu, Teori ini juga menjelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan kinerja, yang diikuti dengan kemampuan dan keterampilan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, kinerja karyawan yang baik dalam menyelenggarakan pelayanan diidentikkan sebagai tujuannya. Keterkaitan teori *goal setting theory* dengan penelitian ini yaitu *goal setting theory* dapat memberikan gambaran mengenai bagaimana karyawan memahami tujuan yang diharapkan organisasi akan mempengaruhi perilaku kerjanya dan mempengaruhi hasil kinerjanya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Kinerja dalam bahasa inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jadi, kinerja merupakan perwujudan dari kemampuan dalam bentuk karya nyata atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang berasal dari perusahaan. Menurut (Sembiring, 2020), kinerja ialah efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang dicapai oleh individu perusahaan untuk menjalankan pekerjaannya berdasarkan tekanan atau tugas yang dibebankan dari pihak perusahaan. Kinerja yaitu pencapaian pekerjaan ataupun nilai keberhasilan pekerja saat melaksanakan tugasnya yang dihitung pada jangka waktu yang ditentukan (Esthi & Marwah, 2020).

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Ma'ruf, 2020). Kinerja karyawan didefinisikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbins, 2019). Menurut Sinambela (2019) Kinerja Karyawan yaitu seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta. Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan (Jufrizen & Hadi, 2021).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau kelompok di suatu perusahaan sesuai dengan wewenang, tanggung jawab, dan kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja karyawan diukur berdasarkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan, serta evaluasi terhadap standar yang telah disepakati bersama. Kinerja, juga disebut sebagai *"job performance,"* mencerminkan kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya, yang harus dilakukan secara legal, etis, dan sesuai dengan norma yang berlaku. Dengan kata lain, kinerja adalah pencapaian hasil nyata dari tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Widayati (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan sebagai berikut:

a) Sikap Mental

Sikap mental yang dimiliki seorang karyawan akan memberikan pengaruh terhadap kinerjanya. Sikap mental yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja yang dimiliki seorang karyawan.

b) Pendidikan

Pendidikan yang dimiliki seorang karyawan mempengaruhi kinerja karyawan. Semakin tinggi pendidikan seorang karyawan maka kemungkinan kinerjanya juga semakin tinggi.

c) Keterampilan

Karyawan yang memiliki keterampilan akan mempunyai kinerja yang lebih baik dari pada karyawan yang tidak mempunyai keterampilan.

d) Kepemimpinan

Kepemimpinan manajer memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawannya. Manajer yang mempunyai kepemimpinan yang baik akan dapat meningkatkan kinerja bawahannya.

e) Tingkat Penghasilan

Tingkat penghasilan karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Karyawan akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya apabila mempunyai penghasilan yang sesuai.

f) Kedisiplinan

Kedisiplinan yang kondusif dan nyaman akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Kinerja karyawan pada saat melakukan pencapaian dapat disebabkan oleh beragam faktor, menurut Kasmir dalam Maryati (2021) faktor tersebut antara lain:

a) Keahlian dan Kemampuan

Setiap orang baik atasan maupun bawahan harus memiliki kemampuan dan keahlian yang dapat dipakai untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Semakin ahli dan mampu seorang pekerja dalam menyelesaikan tugasnya dengan tepat semakin ringan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat, oleh sebab itu melalui kemampuan dan keahlian yang dimiliki seseorang akan berpengaruh pada kinerja setiap orang.

b) Pengetahuan

Seseorang yang memiliki output pekerjaan yang baik itu disebabkan karena seseorang tersebut mempunyai kemampuan yang lebih detail akan bidang tersebut. Sebaliknya, jika seseorang tidak memiliki kemampuan tentang pekerjaannya yang memadai maka hasil output yang didapatkan cenderung rendah.

c) Rancangan Kerja

Suatu faktor di mana karyawan dimudahkan dalam menjalankan tanggungjawab beserta tugasnya. Suatu pekerjaan dengan rancangan

yang bagus akan mengurangi tingkat kesulitan karyawan dalam menyelesaikan sebuah pekerjaan yang dijalankannya.

d) Kepribadian

Merupakan keseluruhan seorang individu dalam berinteraksi dan bereaksi satu dengan yang lainnya dalam sebuah organisasi. Seseorang yang mempunyai pribadi baik, dipastikan mampu menjalankan kewajibannya secara bertanggung jawab serta penuh kesungguhan sehingga akan berpengaruh pada kinerjanya yang semakin baik.

e) Motivasi Kerja

Faktor ini muncul dari dalam diri seorang karyawan supaya seseorang tergerak atau terpengaruh dalam menjalankan sesuatu, jika seseorang mempunyai dukungan yang kuat dari sekelilingnya, maka orang tersebut akan termotivasi dalam menjalankan tugas dan kewajibannya.

f) Kepemimpinan

Merupakan sikap atasan dalam mengorganisasikan sistem kerja terhadap anggotanya dalam mendorong penyelesaian tugas dan kewajiban yang diamanahkan kepada mereka. Peningkatan kinerja karyawan dapat terlihat dari perilaku seorang pemimpin jika pemimpinnya menyenangkan, mampu mengayomi, dan membimbing dengan baik, maka dapat meningkatkan kinerja karyawan dengan baik.

g) Komitmen

Faktor yang memengaruhi kinerja karyawan sesuai dengan kepatuhan karyawan dalam menjalankan setiap peraturan yang berlaku di sebuah organisasi ataupun perusahaannya. Dengan kesepakatan yang ada

bahwa karyawan akan mematuhi setiap SOP yang berlaku, maka karyawan tersebut berupaya maksimal dalam bekerja dan merasa bersalah jika peraturan tersebut dilanggar.

h) Gaya Kepemimpinan

Merupakan sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah kepada bawahannya. Kenyataannya, gaya kepemimpinan dapat diterapkan sesuai dengan kondisi suatu organisasi.

i) Lingkungan Kerja

Merupakan suasana dan kondisi lingkungan yang berada disekitar seseorang bekerja. Suasana yang nyaman dan aman akan memberi kenyamanan sehingga kinerja karyawan dengan lebih optimal.

3) Indikator-Indikator Kinerja

Adapun indikator-indikator kinerja karyawan menurut Antika, dkk., (2021), yaitu:

a) Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas.

b) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d) Efektivitas

Yaitu tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan tujuan untuk menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

Menurut Kadir, dkk., (2019) mengungkapkan bahwa indikator kinerja karyawan dibagi dalam empat dimensi, diantaranya sebagai berikut:

a) Kualitas

Menyatakan hasil kerja yang dicapai dari segi ketepatan, kerapihan, dan ketelitian.

b) Kuantitas

Menyatakan jumlah hasil kerja yang dicapai dari segi kecepatan dalam menyelesaikan tugas itu sendiri dan hasil tugas sehari-hari.

c) Sikap

Menunjukkan cara membawa atau menempatkan diri, jalan pikiran, dan perilaku dari seorang karyawan.

d) Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan tugas kerjanya.

2.1.3 Lingkungan Kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan suatu keadaan yang terdapat disekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun secara tidak langsung serta berpengaruh besar terhadap kinerja

pegawai (Sunarno, 2021). Lingkungan kerja merupakan salah satu tempat yang paling sering dilakukan oleh karyawan dalam melakukan kegiatan aktivitasnya sehari-hari. Lingkungan kerja yang menyenangkan akan memberikan rasa nyaman kepada karyawan sehingga dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat juga mempengaruhi sikap emosi karyawan. Jika karyawan merasa nyaman akan lingkungan kerja dimana karyawan tersebut bekerja, maka karyawan tersebut akan betah di tempat kerjanya dan produktivitas karyawan tersebut akan semakin meningkat sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan efisien. Lingkungan kerja ialah sesuatu yang ada disekeliling karyawan sehingga mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan rasa aman, nyaman, serta rasa puas dalam melakukan dan menuntaskan pekerjaan yang diberikan oleh atasan. Seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja, serta memadai atau tidaknya perlengkapan kerja.

Lingkungan kerja termasuk sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain (Darmadi, 2020). Lingkungan kerja merupakan interaksi kerja secara langsung terhadap seseorang yang memiliki jabatan lebih tinggi, jabatan yang sama, ataupun jabatan lebih rendah (Effendy & Fitria, 2019).

Lingkungan kerja juga merupakan kehidupan sosial, fisik, dan psikologi pada suatu instansi yang dapat memengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan

kerja ialah salah satu faktor penting dalam menciptakan baik atau buruknya kinerja karyawan. Menurut Kasmir (2019) lingkungan kerja adalah suasana atau keadaan di sekitar tempat kerja, yang dapat berupa ruangan, denah, sarana dan prasarana, serta hubungan kerja dengan rekan kerja, sedangkan menurut Afandi (2021) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi kinerja tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, misalnya dengan adanya air conditioner (AC), penerangan yang cukup dan sebagainya.

Berdasarkan beberapa pengertian lingkungan kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Lingkungan kerja adalah kondisi atau segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan yang dapat memengaruhi kenyamanan, emosi, produktivitas, dan kinerja mereka dalam menjalankan tugas. Lingkungan kerja yang baik dan menyenangkan dapat meningkatkan rasa nyaman, keamanan, dan kepuasan karyawan, yang pada akhirnya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja dan produktivitas. Aspek-aspek lingkungan kerja meliputi kondisi fisik seperti temperatur, pencahayaan, kebersihan, dan kelengkapan fasilitas, serta aspek sosial dan psikologis seperti interaksi antarpegawai dan hubungan kerja. Jadi, lingkungan kerja menjadi faktor penting yang memengaruhi efektivitas dan efisiensi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Darmawan (2019) adalah sebagai berikut:

a) Pencahayaan tempat kerja

Untuk keselamatan dan keamanan pekerja, pencahayaan perlu diperhatikan. Pencahayaan digunakan untuk menerangi tempat kerja sehingga karyawan dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Pencahayaan yang baik dapat membuat karyawan lebih produktif dalam bekerja dan sebaliknya.

b) Suhu kerja

Setiap karyawan memiliki suhu tubuh yang berbeda, dan tentunya setiap karyawan juga memiliki kemampuan untuk beradaptasi dengan suhu lingkungan yang berbeda. Oleh karena itu, pengaturan suhu yang tepat mempengaruhi kondisi karyawan di tempat kerja.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban udara di tempat kerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Kelembaban udara disini meliputi banyaknya air yang terkandung dalam udara yang nantinya akan mempengaruhi keadaan tubuh setiap karyawan.

d) Sirkulasi udara di tempat kerja

Sirkulasi udara merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja. Sirkulasi udara yang baik bermanfaat bagi kesehatan manusia karena sirkulasi yang baik mencegah munculnya gas atau bau yang dapat mengganggu dan membahayakan kesehatan karyawan. Sumber utama sirkulasi udara yang baik dalam suatu perusahaan dapat diperoleh dari tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan kerja

Kebisingan di tempat kerja dapat mengalihkan perhatian karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan. Untuk meningkatkan kinerja dalam pekerjaan yang membutuhkan konsentrasi tingkat tinggi, kebisingan di tempat kerja harus dihindari.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar lingkungan kerja dapat mengganggu kinerja karyawan dalam bekerja. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus mencari cara untuk menghilangkan bau tidak sedap yang dapat mengganggu lingkungan sekitar

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi, yang terdiri dari warna, peralatan, tata letak, dan lain-lain, mempengaruhi kinerja karyawan suatu perusahaan.

h) Musik di tempat kerja

Mendengarkan musik yang sesuai dan mendukung di tempat kerja dapat menginspirasi antusiasme karyawan untuk bekerja.

i) Keselamatan Kerja

Salah satu hal penting yang harus diperhatikan perusahaan adalah keamanan. Untuk menjaga dan menciptakan lingkungan kerja yang aman, perusahaan dapat menggunakan satuan satpam (satpam).

Menurut Enny (2019) faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja adalah:

a) Faktor Personal / Individu

Faktor ini meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi kerja dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

b) Faktor Tim

Faktor ini meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama tim.

c) Faktor Kontekstual (*Situsalional*)

Faktor ini meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal

3) Indikator-Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Utami (2023) adalah sebagai berikut :

a) Pencahayaan

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

b) Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

c) Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

d) Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parker motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

Menurut Budiasa (2021) indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

a) Suasana kerja

Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

b) Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

c) Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan sebuah karakteristik yang ada dan dijunjung tinggi dalam sebuah organisasi ataupun kehidupan masyarakat sehari-hari, hal ini tidak terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan. Secara tidak sadar tiap-tiap orang didalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Apalagi bila sebagai orang baru supaya dapat diterima oleh lingkungan tempat bekerja, berusaha mempelajari apa yang dilarang dan apa yang diwajibkan, apa yang baik dan apa yang buruk, apa yang benar dan apa yang salah, dan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan di dalam organisasi tempat bekerja itu. Jadi, Budaya Organisasi mensosialisasikan dan menginternalisasi pada para anggota organisasi (Nusani, dkk., 2021).

Seseorang karyawann dalam bekerja tentu tidak akan lepas dari budaya organisasinya, karena budaya organisasi merupakan perekat sosial yang mengikat dari organisasinya Atamimi, (2021). Secara sederhana, budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai cara segala sesuatu yang dilakukan di suatu tempat tertentu. Budaya dalam suatu organisasi adalah seperangkat pengalaman, filosofi, pengalaman, harapan, serta nilai-nilai yang terkandung di dalamnya, yang selanjutnya tercermin dalam perilaku anggotanya, mulai dari pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan eksternal organisasi, hingga harapan di dalam organisasi-organisasi masa depan. Budaya Organisasi sebagai karakteristik sangatlah penting dan kuat pada perusahaan karena nantinya akan mempengaruhi kinerja karyawan

yang menjadi lebih baik atau malah lebih buruk (Aisyah & Susilowati, 2021).

Menurut (Sule & Saefullah, 2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para karyawan dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Budaya organisasi membentuk identitas dan citra organisasi, dan hal ini dapat berdampak pada produktivitas, kebahagiaan karyawan, dan kapasitas organisasi untuk beradaptasi terhadap perubahan (Faeni et al., 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian budaya organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya organisasi adalah karakteristik, norma, nilai, dan sistem keyakinan yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan menjadi pedoman perilaku bagi seluruh anggotanya. Budaya ini terbentuk dari pengaruh para pendiri dan berkembang melalui pengalaman, nilai, harapan, serta interaksi di dalam dan di luar organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai dasar aturan perilaku yang mengikat anggota dalam kesatuan visi dan keseragaman tindakan, menciptakan keselarasan dan identitas bersama. Secara keseluruhan, budaya organisasi memengaruhi cara berpikir, merasakan, dan bertindak anggota organisasi, yang bertujuan untuk menjaga keharmonisan dan keberhasilan organisasi dalam jangka panjang.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Lewaherilla et al. (2021) faktor yang mempengaruhi budaya organisasi, yaitu sebagai berikut:

a) Kondisi fisik

Yaitu bagaimana seseorang merawat kesehatannya dengan, ditandai dengan kesehatan tubuh yang baik, terhindar dari sakit dan penyakit yang berkepanjangan. Keadaan sakit dapat mengganggu aktivitas sehari-hari, lingkungan hidup dan pekerjaannya.

b) Kondisi mental perilaku

Yaitu pikiran, emosional dan kondisi kejiwaan seseorang menjadi penggerak atau dasar dalam perilaku seseorang. Kondisi tersebut akan mempengaruhi pada saat berinteraksi dengan orang lain, bekerja, kreativitas berpengaruh terhadap perasaan atau *mood*.

c) Kondisi sosial ekonomi dan budaya

Yaitu setiap orang yang mencapai kedewasaan harus memiliki status yang pada umumnya menunjukkan bahwa perannya secara wajar. Ditandai dengan adanya jabatan, pangkat, pekerjaan yang memungkinkan dapat memenuhi kebutuhan dasar dan minimal sebagai anggota masyarakat.

d) Kondisi lingkungan khusus

Yaitu kondisi tertentu akan berpengaruh terhadap kebahagiaan dan ketidakseimbangan seseorang. Salah satu contoh dalam lingkungan keluarga yang sangat dekat dengan lingkungan hidup seseorang yang secara khusus berpengaruh, misalnya lingkungan pekerjaan.

Faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut Andayani dan Tirtayasa (2019) adalah sebagai berikut :

a) Faktor eksternal

Yaitu segala sesuatu yang berada diluar organisasi, namun mempunyai pengaruh besar terhadap organisasi dan budayanya.

b) Faktor internal

Yaitu organisasi disamping didukung oleh sumber daya yang diperlukan maka yang sangat besar perannya adalah budaya organisasi yang dianut segenap sumber daya manusia dalam organisasi.

3) Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Adapun beberapa indikator budaya organisasi menurut Busro (2020), sebagai berikut :

a) Keyakinan pada diri sendiri

Rasa percaya dan yakin terhadap kemampuan, keputusan, dan potensi diri, yang membuat seseorang berani menghadapi tantangan dan situasi sulit.

b) Sikap yang tegas

Kemampuan untuk bersikap jelas, pasti, dan tidak ragu-ragu dalam menyampaikan pendapat atau membuat keputusan, tanpa terpengaruh oleh tekanan dari luar.

c) Kecakapan dalam mengelola emosi

Kemampuan untuk bersikap jelas, pasti, dan tidak ragu-ragu dalam menyampaikan pendapat atau membuat keputusan, tanpa terpengaruh oleh tekanan dari luar.

d) Kemampuan untuk mengambil inisiatif

Kecenderungan atau kemampuan untuk bertindak atau mengambil langkah pertama tanpa menunggu perintah, serta mampu mencari solusi atau ide kreatif secara proaktif.

e) Keterampilan dalam melakukan pengawasan

Keahlian dalam mengamati, memantau, dan mengevaluasi proses atau kinerja suatu tugas, serta memastikan bahwa semuanya berjalan sesuai dengan rencana dan standar yang telah ditetapkan.

Menurut Sulaksono (2019), indikator-indikator budaya organisasi sebagai berikut:

a) Inovatif memperhitungkan resiko

Artinya bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.

b) Memberikan perhatian pada setiap masalah

Secara detail di dalam melakukan pekerjaan, akan menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.

c) Berorientasi pada hasil yang akan dicapai

Supervisi seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.

d) Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan

Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan oleh tim kerja (*teams work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahannya.

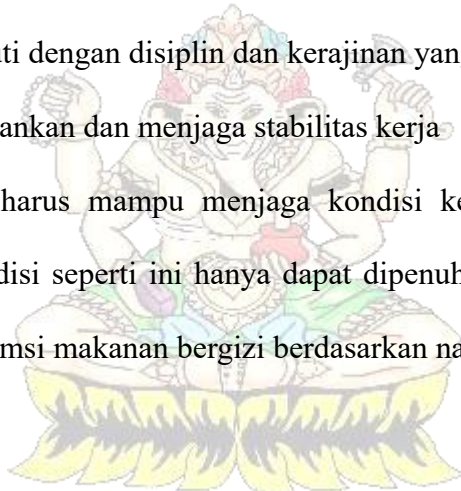
e) Agresif dalam bekerja

Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memenuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya.

Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus di ikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.

f) Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja

Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima, kondisi seperti ini hanya dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.



2.1.5 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi Kerja merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, Motivasi Kerja disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan - kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk mengurangi serta memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal (Andika, 2019). Istilah Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti “menggerakkan” (*to*

move). Motivasi berasal dari kata motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan mengapa seseorang melakukan sesuatu. Oleh karena itu, Motivasi Kerja dapat berarti suatu kondisi untuk mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan sesuatu perbuatan yang berlangsung secara wajar. Selain itu Motivasi Kerja juga bertujuan untuk meningkatkan semangat dari para karyawan agar mereka dapat bekerja secara maksimal.

Motivasi Kerja sebagai situasi yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku dalam kaitannya dengan lingkungan kerja (Susilo dkk., 2023). Sedangkan, Kurniawan & Al Rizki (2022) mengemukakan pendapat bahwa Motivasi Kerja adalah sekumpulan atau sekelompok perilaku yang menjadi dasar seseorang harus bertindak dengan suatu cara yang diarahkan kepada tujuan tertentu. Selain itu menurut Chandra & Syadianah (2021), Motivasi Kerja adalah kekuatan tersembunyi yang ada dalam diri seseorang dan bisa dikembangkan oleh tekanan eksternal, imbalan moneter dan non-moneter dan dapat mempengaruhi kinerja. Motivasi Kerja adalah sebuah dorongan, hasrat atau pun minat yang begitu besar di dalam diri, untuk mencapai suatu keinginan, cita-citra dan tujuan tertentu. Adanya Motivasi Kerja akan membuat individu berusaha sekuat tenaga untuk mencapai yang diinginkannya (Putra, dkk., 2022).

Maruli (2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja. Didukung dengan Ferdinatus

(2020) mengatakan bahwa Motivasi Kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi. Sedangkan menurut Pratiwi (2019) mengatakan “Motivasi Kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas, dan durasinya.”

Berdasarkan beberapa pengertian Motivasi Kerja diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja adalah dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri seseorang atau dari faktor eksternal yang menggerakkan seseorang untuk bertindak dan mencapai tujuan. Motivasi Kerja berkaitan dengan alasan, semangat, dan arah tindakan seseorang dalam upaya mencapai sasaran tertentu, terutama dalam konteks kerja. Motivasi Kerja tidak hanya membantu meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, tetapi juga mengarahkan perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi. Motivasi Kerja muncul dari hasrat, gairah, dan keinginan yang memengaruhi tindakan seseorang dan memerlukan dasar yang kuat dari karakter dan prinsip yang baik. Oleh karena itu, motivasi kerja yang tepat sangat penting untuk keberhasilan individu dan organisasi.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja Menurut Afandi (2021), yaitu :

a) Kebutuhan Hidup

Kebutuhan untuk dapat mempertahankan hidup seperti makanan, minuman, tempat tinggal, dan sebagainya. Adanya keinginan ini membuat seseorang lebih giat dalam bekerja.

b) Kebutuhan Masa Kerja

Kebutuhan akan masa depan yang cerah serta baik hingga tercipta hal yang harmonis dan tenang.

c) Kebutuhan Harga Diri

Kebutuhan akan penghargaan dalam diri seseorang serta pengakuan dari masyarakat lingkungannya. Hal ini dapat membuat seseorang termotivasi kerja untuk dapat dihargai.

d) Kebutuhan Pengakuan Prestasi Kerja

Kebutuhan atas prestasi kerja yang dibutuhkan seseorang dicapai dengan menggunakan kemampuan, keterampilan, serta potensi yang optimal untuk dapat mencapai prestasi kerja yang sangat memuaskan.

Menurut Sutrisno (2019), Motivasi Kerja sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beragam faktor, dan faktor tersebut dapat dibedakan menjadi faktor intern dan ekstern yang akan dijabarkan sebagai berikut.

a) Faktor Internal

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi kerja pada karyawan di antaranya adalah sebagai berikut.

1) Keinginan untuk dapat hidup.

Untuk dapat bertahan hidup maka seseorang harus bekerja. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk memperoleh kompensasi, pekerjaan yang tetap, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki.

Keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang mau bekerja.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Keinginan untuk memperoleh pengakuan. Seperti adanya penghargaan terhadap prestasi, hubungan kerja yang harmonis, pimpinan yang bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

4) Keinginan untuk berkuasa.

Keinginan untuk berkuasa atau memiliki kekuatan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

b) Faktor Eksternal

Faktor-faktor eksternal yang dapat memengaruhi motivasi kerja di antaranya sebagai berikut.

1) Kondisi lingkungan kerja.

Keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2) Kompensasi yang memadai

Motivasi Kerja yang paling penting bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3) Supervisi yang baik.

Memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan agar bekerja dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4) Jaminan pekerjaan.

Tepatnya adanya jaminan pekerjaan berupa jaminan karier untuk masa depan seperti promosi jabatan, pesangon, dll.

5) Status dan tanggung jawab.

Terutama seseorang yang telah bekerja lama pada posisi yang stagnan akan menjadi lebih termotivasi ketika dipercayakan status dan tanggung jawab yang lebih, tentunya diiringi oleh hak yang lebih pula.

6) Peraturan yang fleksibel.

Saat peraturan jelas dan tegas namun tetap fleksibel, maka seseorang akan mematuhi dengan lebih mudah sehingga mampu memastikan pekerjaannya berjalan dengan baik dan memicu motivasi untuk terus melakukannya.

3) Indikator-Indikator Motivasi Kerja

Untuk mengetahui tentang adanya Motivasi Kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator Motivasi Kerja. Adapun Indikator Motivasi Kerja menurut Waluyo, (2019) yaitu :

a) Tanggung jawab dalam melakukan pekerjaan

Tanggung jawab yaitu suatu sikap yang timbul untuk siap dan menerima suatu kewajiban atau tugas yang diberikan.

b) Prestasi yang dicapai

Pencapaian prestasi merupakan kemampuan untuk mencapai hasil yang baik secara kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan oleh suatu karyawan tersebut.

c) Pengembangan diri

Pengembangan adalah suatu proses atau cara untuk mengembangkan sesuatu yang sudah ada dalam rangka meningkatkan kualitas agar lebih maju.

d) Kemandirian dalam bertindak

Perilaku yang muncul didalam diri untuk bertindak tanpa menyusahkan orang lain.

Indikator-Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur Motivasi Kerja seseorang menurut (Sutoro, 2020) adalah:

a) Kebutuhan yang bersifat fisiologis

Yaitu kebutuhan seseorang seperti makan, minum, perlindungan fisik, dan bernafas. Kebutuhan ini adalah kebutuhan yang paling mendasar.

Dalam hubungan ini pemimpin perlu memberikan gaji yang layak pada karyawan.

b) Kebutuhan keamanan

Adalah kebutuhan akan keamanan dari berbagai ancaman kecelakaan dalam melakukan pekerjaan. Dalam hal ini pemimpin perlu memberikan tunjangan kesehatan, asuransi kecelakaan, perumahan dan dana pensiun.

c) Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan untuk diterima dalam kelompok unit kerja, berafiliasi, beriteraksi, serta rasa dicintai dan mencintai. Dalam hubungan dengan kebutuhan ini, pemimpin perlu menerima eksistensi atau keberadaan karyawan sebagai anggota kelompok kerja, melakukan interaksi kerja yang baik dan hubungan yang harmonis.

d) Kebutuhan harga diri

Yaitu kebutuhan untuk dihormati, dihargai oleh orang lain. Dalam hubungan ini pemimpin tidak boleh sewenang-wenang memperlakukan karyawan karena mereka perlu dihormati, diberi penghargaan terhadap prestasi kerjanya.

e) Kebutuhan aktualisasi diri

Yaitu kebutuhan mengembangkan diri dan potensi, mengemukakan ide-ide, memberikan penilaian, kritik dan berprestasi. Dalam hal ini pemimpin perlu memberikan kesempatan kepada karyawan bawahan agar mereka dapat mengaktualisasikan diri secara baik dan wajar di perusahaan.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Penelitian ini menggunakan beberapa penelitian sebelumnya sebagai acuan dalam penelitian ini. Adapun penelitian sebelumnya yang digunakan dalam penelitian ini yaitu :

- 1) Anggara, dkk (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi sebagai variabel intervening pada Koperasi Unit Desa Pedungan. Metode penelitian menggunakan metode sensus dengan 32 orang digunakan sebagai responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu model persamaan struktural (Structural Equation Modeling-SEM) berbasis Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Hasil analisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan ditemukan positif dan tidak signifikan. Hasil analisis peran budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening komitmen organisasi ditemukan positif dan signifikan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi, dan jumlah sampel. Sedangkan perbedaannya terletak pada tempat penelitian, dan teknik analisis data.
- 2) Ningsih (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau, baik secara parsial maupun simultan. Metode analisis data yang digunakan adalah deskriptif

kuantitatif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan secara simultan budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Capella Dinamik Nusantara Kec. Kandis Kab. Siak Prov. Riau. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi dan metode analisis data. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian

- 3) Ahmad, dkk (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah mix method (kuantitatif dan kualitatif) dengan teknik pengumpulan data yang digunakan yakni observasi, kuesioner, interview (wawancara), dan dokumentasi. Data tersebut dianalisis menggunakan analisis regresi linear sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba berjalan dengan baik. Hal ini berdasarkan skor rata-rata yang diperoleh dari item pernyataan sebesar 77,97% yang menandakan bahwa lingkungan kerja menempati kategori baik. Kemudian penelitian juga menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba sebesar 53,6% dan selebihnya yaitu sebesar 46,4% kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan

kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi peneliti, metode penelitian dan analisis data.

- 4) Sihalohe & Siregar (2019) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Super Setia Sagita Medan. Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana meningkatkan kinerja karyawan dengan mempertimbangkan lingkungan kerja di dalam perusahaan. Teori yang digunakan adalah manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan lingkungan kerja dan kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah survei, jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifat penelitian ini adalah ekplanatory research (penjelasan). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 orang, dengan menggunakan teknik sampling jenuh dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linier sederhana dengan menggunakan software SPSS. Hasil penelitian menghasilkan secara parsial bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian, jumlah sampel, metode analisis data.
- 5) Rosminah (2021) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kecamatan Bajeng Kabupaten Gowa. Pengumpulan data dilakukan menggunakan observasi, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik

deskriptif, analisis regresi linier berganda dan analisis koefisien determinasi yang diolah dengan bantuan IBM SPSS Statistic 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kedua variabel independen yaitu Lingkungan Kerja Fisik (X1) dan Lingkungan Kerja Non Fisik (X2) memiliki pengaruh secara simultan maupun parsial terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai (Y). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 6) Pebriyanti (2023) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Mediasi pada PT Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Metode penentuan sample pada penelitian ini adalah metode sensus. Pengumpulan data dilakukan melalui dokumentasi, wawancara, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah SEM (*Structural Equation Modelling*) dengan aplikasi program *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian ini menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pada PT Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Motivasi Kerja mampu memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Bank BPD Bali Cabang Utama Denpasar. Persamaan penelitian sebelumnya dengan

penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 7) Harda (2023) meneliti tentang pengaruh kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Supermarket UD. Wikowi Nged. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden mahasiswa yang ditentukan berdasarkan metode sampel jenuh. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan maupun parsial diperoleh hasil bahwa kepuasan kerja, budaya organisasi, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Supermarket UD. Wikowi Nged Bali. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi, variabel motivasi kerja dan teknik analisis. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.
- 8) Suputra (2021) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Metode pengumpulan data dilakukan dengan kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 46 responden. Penentuan pengambilan jumlah responden dilakukan melalui metode sensus. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji koefisien determinasi, uji t dan uji F dengan software SPSS. Hasil uji instrumen menunjukkan data valid dan reliabel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Zia Kuta Bali. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja

karyawan pada Hotel Zia Kuta Bali. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Hotel Zia Kuta Bali. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, variabel budaya organisasi, variabel motivasi Kerja dan teknik analisis. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

- 9) Prabowo, dkk (2024) meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 56 orang. Untuk mengumpulkan data peneliti menggunakan kuesioner. Untuk analisis deskriptif dan regresi, SPSS versi 20 diterapkan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, karena budaya lingkungan kerja sudah mapan, Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin baik Motivasi Kerja semakin baik kinerja karyawan, dan Stres kerja mempengaruhi kinerja karyawan, semakin banyak stres meningkatkan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi Kerja adalah variabel yang memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja karyawan, sehingga Motivasi Kerja harus dipertimbangkan dengan baik oleh pemimpin. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja dan variabel Motivasi Kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada jumlah sampel.
- 10) Adha, dkk (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten

Jember. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian hipotesis pertama (H1) menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0.549 ($p > 0,05$). Hipotesis kedua (H2) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,009 ($p < 0,05$). Hipotesis ketiga (H3) menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja terhadap turnover intention dengan tingkat signifikansi sebesar 0,005 ($p < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel lingkungan kerja, variabel motivasi kerja dan jumlah populasi. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian.

- 11) Tsuraya & Fernos (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang, Sampel dalam penelitian ini berjumlah 45 orang pegawai atau responden pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang.

Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden sebanyak 45 pegawai. Dalam penelitian ini jenis data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Data penelitian dianalisis menggunakan teknik analisis regresi linear berganda dan uji t statistik. Data penelitian dikumpulkan dari hasil responden dan analisis dengan regresi linear dan uji hipotesis. Hasil analisis dari penelitian ini menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan nilai t-hitung sebesar $(5,051 > 2,019)$, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Padang dengan t-hitung sebesar $(4,345 > 2,019)$. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel Motivasi Kerja dan teknik analisis. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

- 12) Adinda, dkk (2023) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 46 orang karyawan PT. Antam Tbk (UIBPEI) Pongkor, yang kemudian diolah dengan Aplikasi SmartPLS 4.0 dengan metode analisis Structural Equation Modeling (SEM). Hasil yang diperoleh dari pengaruh Motivasi Kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample sebesar 0.389, T-statistics $3.442 > 1.96$, dan P-value $0.001 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi

kerja kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.602, T-statistics $5.503 > 1.96$, dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja terhadap disiplin kerja dengan nilai original sample 0.841, T-statistics 6.757, dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap disiplin kerja. Hasil yang diperoleh dari pengaruh motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan nilai original sample 0.506, T-statistics $4.194 > 1.96$, dan P-value $0.000 < 0.05$, artinya terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel motivasi kerja dan metode penelitian. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

13) Tarjo (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada RSUD H. Hanafie Muara Bungo). Populasi dalam penelitian perawat di ruang rawat Inap pada RSUD H. Hanafi Muara Bungo sebanyak 74 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan Proposinal random Sampling . Analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda dengan aplikasi SPSS. Versi 20. Hasil penelitian diperoleh persamaan regresi: $Y = 17.673 + 0,538 + 0,008 X_2 + e$ Variabel Motivasi Kerja (X_1) nilai sig t sebesar 0,000 sedangkan nilai alpha sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi tersebut dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t <$

0,05, sehingga hipotesis 1 dapat diterima secara parsial bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Variabel kepuasan kerja (X2) mempunyai nilai sig t sebesar 0,948 sedangkan alfa sebesar 0,05. Berdasarkan hasil uji regresi dapat dinyatakan bahwa $\text{sig } t > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan hipotesis 2 ditolak. Dapat diartikan bahwa variabel kepuasan kerja (X2) berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Dan Pengaruh secara simultan atau bersama-sama antara Motivasi Kerja (X1) dan Kepuasan Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) berdasarkan hasil uji F hitung membuktikan bahwa nilai 14.810 dan signifikan $0.000 < 0,05$. H3 dapat diterima artinya terdapat pengaruh signifikan antara variabel Motivasi Kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel Motivasi Kerja dan teknik analisis. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

- 14) Kuswibowo (2021) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Metode yang digunakan untuk penelitian ini adalah Probability Sampling (Simple Random Sampling). Untuk melakukan uji validitas dalam penelitian ini penulis menggunakan alat bantu perhitungan statistik yang dihasilkan oleh program SEM PLS (Partial Least Square) 3.0 dan data primer yang digunakan dengan memberikan bentuk kuesioner kepada 86 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja menunjukkan dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja dilihat dari pengujian

hipotesis dimana motivasi kerja memiliki t-statistik sebesar 3.427, disiplin kerja memiliki t-statistik sebesar 5.708. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja dan disiplin kerja yang baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan PT Aditama Graha Lestari. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi penelitian dan jumlah sampel.

- 15) Marlina & Febrian (2023) meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Anjungan Lampung TMII. Metode penelitian yang digunakan adalah metode asosiatif. Metode penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih. Populasi dalam penelitian ini adalah 50 karyawan Anjungan Lampung TMII. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan teknik sampling jenuh yang artinya semua populasi digunakan sebagai sample. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian sekarang adalah sama-sama meneliti variabel budaya organisasi dan variabel motivasi kerja. Sedangkan perbedaannya terletak pada Lokasi penelitian, metode penelitian, dan jumlah sampel.