

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pada dasarnya setiap organisasi untuk dapat tumbuh dan berkembang dengan baik diperlukan usaha untuk menitik beratkan pada sumber daya manusia (*human resources*) guna menjalankan fungsinya dengan optimal, khususnya menghadapi dinamika perubahan lingkungan yang terjadi. Dengan demikian tantangan utama yang sesungguhnya adalah bagaimana dapat menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan kinerja optimal untuk mencapai tujuan suatu perusahaan atau organisasi. (Sedarmayanti, 2017), Peranan sumber daya manusia bagi perusahaan tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja tetapi juga dilihat dari kualitas kerja yang dihasilkan. Menurut S.Ruky (2017) menyebutkan sumber daya manusia diartikan sebagai sumber dari kekuatan yang berasal dari manusia-manusia yang dapat didayagunakan oleh organisasi.

Adapun pendapat menurut Afandi (2018), Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk menuju tercapainya tujuan organisasi oleh karena itu, kinerja juga merupakan sarana penentu dalam mencapai tujuan

organisasi sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Afandi, 2018), Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati Bersama.

Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan adalah faktor Budaya organisasi. Menurut (Fauzi 2017), Pembentukan kinerja yang baik dihasilkan jika terdapat budaya organisasi antara seluruh karyawan sehingga membentuk internalisasi budaya organisasi yang kuat dan dipahami sesuai dengan nilai-nilai organisasi yang dapat menimbulkan persepsi yang positif antara semua tingkatan karyawan untuk mendukung dan mempengaruhi iklim kepuasan yang berdampak pada kinerja karyawan. Budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah sistem dari *shared values*, keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk mendapat norma-norma perilaku. Menurut Robbins,(2017). Budaya organisasi juga mencakup nilai-nilai dan standar-standar yang mengarahkan perilaku pelaku organisasi dan menentukan arah organisasi secara keseluruhan.

Dengan adanya budaya organisasi yang kuat atau positif dapat mendukung karyawan dalam meningkatkan kinerjanya, sebaliknya budaya organisasi yang lemah atau negatif dapat menghambat dan bertentangan dengan tujuan-tujuan organisasi atau perusahaan. (Wibowo, 2017), Namun pada kenyataan di lapangan banyak budaya organisasi yang negatif sehingga

berpengaruh buruk terhadap kinerja karyawan organisasi atau perusahaan tersebut.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Berdasarkan pendapat ahli di atas, dapat dikatakan bahwa terdapat hubungan yang positif antara budaya organisasi/perusahaan dengan kinerja karyawan. Jadi budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang tidak dapat diabaikan begitu saja oleh organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

Dari hasil temuan penelitian yang dilakukan oleh Paramita (2020) dengan judul penelitiannya "*The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk*". Menemukan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga dilakukan oleh Yeti (2020), penelitian oleh Manurung, (2018) penelitian oleh Noerchoidah and Yanus (2020) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan memiliki budaya organisasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Utami and Verawati (2019) yang menyatakan bahwa Budaya

organisasi berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika Budaya organisasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Menurunnya kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh motivasi. Menurut Robbins (2017) motivasi merupakan suatu dorongan yang membuat seseorang bertindak atau berperilaku dengan cara-cara tertentu dengan kemungkinan terpenuhinya tujuan atau kebutuhan pribadi dalam bekerja. Karyawan yang kurang termotivasi dapat bersikap tidak acuh terhadap pekerjaan, pengaturan yang buruk, sering absen dan masalah lainnya. Hal ini membuktikan pentingnya masalah motivasi di dalam organisasi. Robbins, (2017) motivasi adalah “proses yang menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan dari upaya yang menuju pencapaian tujuan”.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi dan mendapatkan kompensasi yang sesuai dengan usahanya akan menimbulkan rasa kepuasan dalam diri karyawan. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan sangat berpengaruh dalam kelangsungan hidup perusahaan. Kepuasan kerja karyawan akan terlihat dari bagaimana sikap karyawan terhadap pekerjaannya. Gitosudarno (2017) menyatakan bahwa motivasi merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Apabila ia menginginkan sesuatu,

maka ia akan terdorong untuk melakukan aktivitas tertentu untuk memperoleh apa yang diinginkan.

Dari hasil temuan penelitian sebelumnya oleh Pangastuti,dkk (2020) dengan judul penelitiannya “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan juga di lakukan oleh Wardani,dkk (2020), penelitian Pananrangi,dkk(2020), Penelitian Festiningtyas and Gilang (2020) bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya bahwa seorang karyawan memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Muchtar (2017) yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa motivasi terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika motivasi yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh Lingkungan kerja. Menurut Nabawi, (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja adalah lingkungan dimana karyawan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya serta pengaturan

kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. (Mangkunegara, 2017) Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Kondisi lingkungan kerja yang kondusif akan mempengaruhi karyawan lebih fokus dalam bekerja dan menyelesaikan tugas-tugas yang di berikan padanya (Muhammad, dkk., 2017). Dari uraian ketiga pendapat lingkungan kerja maka dapat disimpulkan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Husnah, 2018).

Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja karyawan hal ini searah dengan penelitian yang dilakukan oleh, Halik dkk (2018) dengan judul penelitiannya Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Unggul Terhadap Kinerja Karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare. Dengan hasil penelitiannya menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang sejalan dilakukan oleh Hamidah (2019), Penelitian Rambli (2019), Penelitian Permana dkk, (2021) Hasil analisis menunjukkan Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa seorang karyawan bekerja dengan kondisi lingkungan kerja memiliki motivasi yang baik maka kinerja karyawan tersebut akan mengalami peningkatan dalam bekerja

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Gunawan (2020) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hal ini memiliki arti bahwa lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan berbanding terbalik yang artinya jika lingkungan kerja yang kurang baik dirasakan oleh karyawan maka akan mengakibatkan penurunan terhadap kinerja karyawan tersebut.

Hasil temuan peneliti dan wawancara peneliti dengan pimpinan perusahaan PT. Inti Grafika Denpasar, peneliti menemukan permasalahan yang terkait dengan kinerja Karyawan yaitu jumlah penjualan yang dihasilkan selama 5 tahun tidak sesuai dengan harapan perusahaan. Pada Tabel 1.1 menunjukkan kinerja karyawan sangat berkaitan dengan hasil penjualan yang dicapai selama periode tahun 2017 sampai dengan 2021 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Jumlah target penjualan dan realisasi penjualan PT Inti Grafika
selama periode Tahun 2017 – 2021

No.	Tahun	Target penjualan (Rp)	Realisasi (Rp)	% (persentase)
1	2017	4.200.000.000	3.120.000.000	74,28
2	2018	4.200.000.000	3.410.000.000	81,19
3	2019	4.200.000.000	2.980.000.000	70,95
4	2020	3.500.000.000	2.688.000.000	76,80
5	2021	3.500.000.000	2.900.000.000	82,85
Jumlah				387,07
Rata-rata				77,21

Sumber : PT. Inti Grafika Denpasar. tahun 2021.

Berdasarkan Tabel 1.1 dapat dijelaskan persentase capaian penjualan selama periode tahun 2017 sampai dengan tahun 2021 Perusahaan PT. Inti Grafika Denpasar, dapat diketahui bahwa penjualan selama 5 tahun tidak pernah mencapai target yang telah ditetapkan perusahaan. Dan rata persentase penjualan hanya sebesar 77,21%. Sales gagal mencapai penjualan ini dapat

menjadi masalah serius yang harus segera diperbaiki. Gagal satu atau dua kali itu memang tidak masalah. Tetapi, apabila dalam satu bulan terakhir kehilangan penjualan dari semua prospek, itu bukan lagi hal yang normal. Mewaspadai hal ini adalah tanggung jawab dari sales person. Dari hasil wawancara peneliti dengan manajer penjualan kegagalan pencapaian target penjualan ini karena karyawan Tidak mendengar pelanggan atau prospek dengan baik Mendengarkan prospek, mendengarkan keluhannya dan Minim follow up sehingga kesempatan menjual menjadi hilang. Dan kurangnya hubungan dengan pelanggan.

Permasalahan mengenai Budaya organisasi pada PT. Intigrafika Denpasar adalah kurangnya kerjasama antar karyawan dalam kegiatan-kegiatan perusahaan seperti misalnya terjadinya keluhan konsumen atas pelayanan dan disamping itu pula karyawan tidak berani mengambil resiko terhadap keputusan yang diambil pada saat mereka bekerja. Karyawan dalam menerima tugas pekerjaan kurang bersikap agresif lebih banyak santai dan diam, sehingga itu akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam bekerja. Selanjutnya permasalahan yang berkaitan dengan motivasi kerja karyawan pada PT Inti Grafika Denpasar adalah kurangnya karyawan dalam bekerja untuk menunjukkan kemampuannya, keahliannya dan potensi yang dimiliki terhadap tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan, sehingga mengakibatkan kinerja karyawan kurang maksimal. Dan permasalahan yang berkaitan dengan lingkungan kerja karyawan pada PT Inti Grafika Denpasar yaitu suhu udara atau temperature dalam ruang kerja karyawan tidak stabil kadang-kadang suhu udara dalam ruang

kerja dingin dan kadang-kadang pula dirasakan gerah yang di rasakan karyawan, dengan kondisi suhu udara tidak stabil akan mengganggu karyawan dalam menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan, terutama yang bermasalah pada bagian ruang kerja pengelolaan administrasi keuangan.

Berdasarkan uraian dari latar belakang yang berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja serta dengan adanya hasil penelitian yang menunjang dari fenomena tersebut, maka peneliti tertarik melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya organisasi, Motivasi kerja dan lingkungan kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar”** .

1.2 Rumusan permasalahan

- 1) Bagaimanakah pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?
- 2) Bagaimanakah pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?
- 3) Bagaimanakah pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar ?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar .

- 2) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar .
- 3) Untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Inti Grafika Denpasar .

1.4 Manfaat penelitian

Dari hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat bermanfaat baik secara teoritis maupun praktis bagi berbagai pihak, antara lain :

1) Manfaat Teoritis

Secara teoritis hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan penelitian dan masukan bagi penelitian-penelitian selanjutnya yang berkaitan dengan pengaruh Budaya organisasi, Motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat memperkaya bahan kepustakaan dan mampu menjadi referensi bagi lembaga untuk di masa yang akan datang. Dan penelitian ini juga diharapkan dapat menambah bekal wawasan baik teoritis maupun penerapan teori yang diperoleh selama berada di bangku kuliah dengan realita yang ada bagi peneliti.

2) Manfaat praktis

Secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada perusahaan mengenai pentingnya Budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, dan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak perusahaan dalam merumuskan kebijakan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

Landasan teori ini secara umum memiliki arti sebagai suatu argumentasi yang telah tersusun secara sistematis dan telah memiliki variabel yang kuat dan sudah terbukti. Landasan teori ini berisi mengenai definisi, konsep, dan juga proposisi yang telah tersusun secara sistematis mengenai variabel penelitian. (sugiyono 2017)

2.1.1 Teori Penetapan Tujuan (*Goal Setting Theory*)

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1968. Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2017). Jika seorang individu memiliki suatu budaya dan berkomitmen untuk mencapai tujuannya, maka karyawan tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Locke dalam Kusuma (2018) menemukan bahwa Goal-Setting Theory berpengaruh pada ketepatan kerja karyawannya. Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi. Pengertian lain yang disampaikan oleh Locke, dkk (1981) menegaskan bahwa goal adalah objek atau tujuan dari suatu tindakan yang diraih individu bila adanya lingkungan kerja dan iklim kerja yang menunjang. Locke dan Latham (2002) menambahkan bahwa goal adalah

objek atau tujuan sebuah tindakan untuk mencapai standar tinggi yang biasanya karyawan memiliki suatu motivasi yang tinggi dan dibatasi dengan waktu. Locke dan Latham (2006) mendefinisikan goal sebagai tujuan dari suatu tindakan atau tugas yang merupakan dorongan keinginan sadar individu untuk mencapai dan memperolehnya. Goal juga didefinisikan sebagai alasan motivasional dan tujuan individu (kusuma 2018).

2.1.2 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan serangkaian kegiatan yang diterapkan oleh anggota organisasi secara bersama yang menjadi pembeda antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya. Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang hingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat – sifat tertentu. Melalui sifat – sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi (Novziransyah,2017)

Budaya organisasi merupakan pola – pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berpikir, melihat, merasakan

dan memecahkan masalah (Afandi, 2018). Budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang menjadi acuan bagaimana para Karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan atau cita – cita organisasi (Sudaryo,dkk,2018).

Dari beberapa definisi tokoh di atas dapat menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan keyakinan dan nilai bersama yang memberikan makna bagi anggota sebuah intitusi dan menjadikan keyakinan dan nilai tersebut sebagai aturan atau pedoman berperilaku di dalam organisasi

2) Fungsi – fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut (Afandi, 2018) :

- a) Meningkatkan komitmen dan kekompakan Karyawan dalam pencapain tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan kearah yang lebih positif.
- c) Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- d) Meningkatkan kesadaran Karyawan atau kewajibannya dalam melakukan tugas.

3) Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Suparyadi (2017) beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Nilai-nilai

Artinya bahwa nilai-nilai sebagai bagian dari budaya yang dimiliki oleh seseorang itu diterima atau dipelajari dari orang tua, keluarga, atau masyarakat. Oleh karena itu, nilai-nilai yang dianut atau dimiliki oleh seseorang itu juga dapat berubah, namun perubahannya sangat tergantung pada tingkat nilai-nilai budaya tersebut.

b) Kepribadian

Salah satu atribut kepribadian utama yang dimiliki manusia adalah *locus of control*. Seseorang dengan *locus of control internal* cenderung memiliki kemandirian yang tinggi, memiliki disiplin yang tinggi, dan rasa tanggung jawab pribadi yang besar. Sebaliknya, seseorang dengan *locus of control external* memiliki kecenderungan disiplin dan rasa tanggung jawab yang rendah, suka menyalahkan orang lain, dan tidak mandiri.

c) Pendidikan

Pendidikan merupakan suatu proses transfer ilmu pengetahuan dengan tujuan untuk mengubah perilaku seseorang menjadi lebih baik daripada sebelumnya, dan perubahan perilaku ini bersifat permanen.

d) Pengalaman

Seseorang yang telah bekerja dalam waktu yang cukup lama, biasanya memiliki pengalaman yang cukup banyak. Pengalaman memberikan bukti nyata tentang suatu kejadian atau proses tentang

sesuatu yang kadang-kadang berbeda dengan teori yang diperoleh dari suatu proses pendidikan atau pembelajaran.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2017) Ada enam indikator yang secara keseluruhan merupakan hakikat-hakikat budaya organisasi, adalah sebagai berikut:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.

- b) Perhatian pada hal-hal rinci.

Sejauh mana karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal-hal detail.

- c) Orientasi hasil kerja.

Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.

- d) Orientasi pada anggota organisasi.

Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas manusia yang ada dalam organisasi ketimbang pada individu-individu.

- e) Orientasi tim.

Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang individu-individu.

- f) Keagresifan.

Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai dan hanya diam saja.

2.1.3 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan dalam diri manusia, yaitu untuk mengambil tindakan, berpikir bahwa tindakan itu dapat memberikan apa yang dibutuhkan atau diharapkan oleh karena itu, jika interaksi seseorang dengan orang lain atau lingkungan dapat mendorongnya untuk melakukannya, maka akan ada motivasi (Erica, Suryani, Hoiriah, dan Vidada, 2020). Menurut Sarippudin dan Handayani (2017) motivasi kerja merupakan sikap mental atau kondisi seseorang dimana orang tersebut merasa tergerak untuk melakukan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sehingga dapat berpengaruh terhadap kemampuan dan kesanggupan karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Sedangkan menurut Winardi (2017), mengemukakan bahwa motivasi merupakan suatu kekuatan potensial yang ada di dalam diri manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan yang pada intinya dapat mempengaruhi hasil kinerja secara positif dan negatif. Menurut Malayu (2017) motivasi adalah mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bahwan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Berdasarkan definisi menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi karyawan adalah dorongan dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang untuk melakukan suatu tindakan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam sebuah organisasi.

2) Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Terdapat faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi dimana menurut (Sedarmayanti 2017) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi teori dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu seperti faktor pemuas (*motivation factor*) yang disebut juga dengan *satisfier* atau *intrinsic* motivation dan faktor pemeliharaan (*maintenance factor*) yang disebut juga dengan *dissatisfier* atau *extrinsic motivation*.

a) *Motivation factor* merupakan faktor yang mampu mendorong individu untuk berprestasi yang bersumber dari dalam individu itu sendiri (*condition intrinsic*)

- (1) prestasi yang diraih (*achievement*)
- (2) pengakuan orang lain (*recognition*)
- (3) tanggung jawab (*responsibility*)
- (4) peluang untuk maju (*advancement*)
- (5) kepuasan kerja itu sendiri (*the work it self*)

b) *Maintenance factor* atau disebut juga *hygiene factor* merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan sumber daya manusia dengan memberikan kebutuhan seperti:

- (1) Kompensasi
- (2) Keamanan dan keselamatan kerja
- (3) Kondisi kerja
- (4) Prosedur perusahaan
- (5) Mutu dan supervise teknis dari hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan dengan bawahan

3) Tujuan motivasi

Menurut Hasibuan, (2017) tujuan pemberian motivasi yaitu:

- a) Mendorong gairah dan semangat karyawan.
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan.
- c) Meningkatkan produktivitas karyawan.
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan.
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
- f) Mengefektifkan pengadaan karyawan.
- g) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- h) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan.
- i) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan.
- j) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
- k) Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

4) Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi dalam penelitian ini mengacu pada Veithzal dan Basri (2017) adalah sebagai berikut :

- a) Kebutuhan fisiologis (*Physiological-needs*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b) Kebutuhan rasa aman (*safety-need*)

Apabila kebutuhan fisiologis sudah relatif terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c) Kebutuhan Sosial (*Social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan akan persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d) Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e) Kebutuhan aktualisasi diri (*Self actualization-need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi

yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang mengikat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang mendominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugastugas yang menantang kemampuan dan keahliannya

2.1.4 Lingkungan kerja

1) Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2017) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok. Lingkungan kerja sebagai keseluruhan sarana prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri. Walaupun lingkungan kerja merupakan faktor penting serta dapat mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi saat ini masih banyak perusahaan yang kurang memperhatikan kondisi lingkungan kerja disekitar perusahaannya (Rahmawanti 2017). Lingkungan kerja itu sendiri menurut Nitisemito (2017) mengemukakan adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan.

Dari beberapa uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah faktor yang penting dalam menentukan kinerja karyawan. Hal

ini dikarenakan mereka merasa tidak nyaman dalam bekerja sehingga kinerjanya menurun atau menjadi rendah. Apabila lingkungan kerja baik untuk karyawan maka dengan sendirinya kinerja karyawan akan meningkat.

2) Jenis Lingkungan Kerja

a) Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2017) lingkungan kerja fisik yaitu semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja dimana dapat mempengaruhi kerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan dan dipengaruhi oleh factor fisik, kimia, biologis, fisiologis, mental, dan sosial ekonomi. Lingkungan kerja fisik yang baik membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja. Rasa nyaman yang timbul dalam diri seseorang mampu meningkatkan kinerja dalam diri seseorang tersebut (Nuryasin, 2017).

Menurut Rahmawanti (2017) lingkungan kerja fisik adalah salah satu unsur yang harus digunakan perusahaan sehingga dapat menimbulkan rasa aman, tenang dan dapat meningkatkan hasil kerja yang baik untuk peningkatan kinerja karyawan. Nuryasin (2016) menyatakan bahwa kondisi lingkungan kerja fisik dari suatu perusahaan atau organisasi haruslah nyaman dan menyenangkan. Lingkungan kerja dapat dibagi dalam dua kategori, yaitu:

- (1) Lingkungan kerja yang langsung berhubungan dengan pegawai (seperti: pusat kerja, kursi, meja, dan sebagainya).
- (2) Lingkungan kerja perantara atau lingkungan kerja umum. Lingkungan kerja perantara dapat juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi manusia, misalnya: temperatur, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, bau tidak sedap, warna, dan lain-lain.

b) Lingkungan kerja non fisik

Nuryasin (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan sesama rekan kerja, bawahan, dan atasan. Lingkungan kerja non fisik ini juga merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan karena dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi lain dari lingkungan fisik yang berkaitan dengan hubungan kerja antara seluruh karyawan yang bekerja di perusahaan yang sama. Jadi perusahaan harus menciptakan keadaan atau kondisi kerja yang bersifat kekeluargaan, komunikasi yang baik serta pengendalian diri (Nuryasin, 2017).

Unsur-unsur dalam lingkungan kerja non fisik meliputi banyak hal, salah satunya adalah struktur tugas dalam sebuah organisasi atau perusahaan. Pengawasan adalah kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui hasil kerja dari pihak yang diawasi. Adanya tingkat

pengawasan kerja yang baik akan sangat menunjang produktivitas kerja karyawan. Karyawan akan lebih terpacu dalam melakukan tugas-tugasnya sebagai akibat dari pengawasan kerja (Nuryasin, 2017).

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Berikut ini beberapa faktor yang diuraikan Sedarmayati dalam Budianto dan Amelia, (2017) yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan/pegawai diantaranya adalah:

a) Penerangan/cahaya ditempat kerja

Cahaya penerangan sangat besar manfaatnya bagi pegawai guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu diperhatikan adanya penerangan (cahaya yang terang) tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai. Pada dasarnya, cahaya dapat dibedakan menjadi 4 yaitu: cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung, cahaya setengah tidak langsung.

b) Temperatur ditempat kerja

Dalam keadaan normal tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperature berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk

mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh. Tetapi kemampuan untuk menyesuaikan diri tersebut ada batasnya, yaitu bahwa tubuh manusia masih dapat menyesuaikan dirinya dengan temperature luar jika perubahan temperatur luar tubuh tidak lebih dari 20% untuk kondisi panas 35% untuk kondisi dingin, dari keadaan tubuh. Menurut hasil dari penelitian, untuk berbagai tingkat temperature akan memberi pengaruh yang berbeda. Keadaan tersebut tidak mutlak berlaku bagi setiap pegawai karna kemampuan beradaptasi pegawai berbeda, tergantung di daerah bagaimana pegawai dapat hidup.

c) Kelembaban di tempat kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara bisa di tanyakan dalam peresentase, kelembaban ini berhubungan atau di pengaruhi oleh temperatur kelembaban kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melrpaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperature udara sangat panas dan kelembaban tinggi,

akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran karena sistem penguapan. Pengaruh lain adalah makin cepatnya denyut jantung karena makin akiifnya peredaran darah

untuk memenuhi kebutuhan oksigen, dan tubuh manusia selalu berusaha untuk mencapai keseimbangan antar panas tubuh dengan suhu sekitarnya.

d) Sikrulasi udara di tempat kerja

Oksigen merupakan gas yang di butukan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelasungan hidup, yaitu untuk proses motebolisme, udara di sekitar di katakana kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

e) Kebisingan di tempat kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukan para pakar untuk mengatasi kebisingan adalah bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga karena dalam janka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendangaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius bisa menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilalukan dengan efisien sehinga kinerja meningkat. Getaran mekanis artinya getaran yang ditimpulkan oleh alat mekanis yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh pegawai dan dapat menimbulkan akibat yang tidak di inginkan getaran mekanis pada

umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya. Gangguan terbesar terhadap suatu alat dalam tubuh terdapat apabila frekuensinya alam ini bersonisasi dengan frekuensi dari getaran mekanis. Secara umum getaran mekanis dapat mengganggu tubuh dalam hal: konsentrasi bekerja, datangnya kelelahan timbulnya beberapa penyakit, diantaranya karena gangguan terhadap mata, syaraf, peredaran darah, otot, tulang dan lain – lain.

f) Bau tidak sedap

Adanya bau tidak sedap di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau yang tidak sedap yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman. Pemakaian air condition yang tepat merupakan salah satu cara yang dapat digunakan untuk menghilangkan bau – bau yang mengganggu di sekitar tempat kerja.

g) Dekorasi di tempat kerja

Dekorasi ada hubungannya dengan tata warna yang baik, karena itu dekorasi tidak hanya berkaitan dengan hasil ruang kerja saja tetapi berkaitan juga dengan cara mengatur tata letak, tata warna, perlengkapan dan lainnya untuk bekerja.

h) Musik di tempat kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang pegawai untuk bekerja. Oleh karena itu lagu - lagu perlu dipilih dengan selektif untuk di perdengarkan di tempat kerja.

i) Keamanan di tempat kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaan salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga satuan petugas keamanan (satpam).

4 Indikator Lingkungan Kerja

Yang menjadi indikator-indikator lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2017) adalah sebagai berikut :

a) Penerangan

Penerangan adalah cukup sinar yang masuk ke dalam ruang kerja masing – masing karyawan. Dengan tingkat penerangan yang cukup akan membuat kondisi kerja yang menyenangkan.

b) Suhu udara

Suhu udara adalah seberapa besar temperature di dalam suatu ruang kerja pegawai. Suhu udara ruangan yang terlalu panas atau terlalu dingin akan menjadi tempat yang menyenangkan untuk bekerja.

c) Suara bising

Suara bising adalah tingkat kepekaan karyawan yang mempengaruhi aktifitasnya pekerja.

d) Penggunaan warna

Penggunaan warna adalah pemilihan warna ruangan yang dipakai untuk bekerja.

e) Ruang gerak yang di perlukan

Ruang gerak adalah posisi kerja antara satu karyawan dengan karyawan lainnya, juga termasuk alat bantu kerja seperti: meja, kursi lemari, dan sebagainya.

f) Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.

g) Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya

Hubungan karyawan dengan karyawan lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas – tugas yang di embankannya.

2.1.5 Kinerja

1) Pengertian Kinerja

Menurut Kaswan (2017) mengemukakan bahwa kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak/besar mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Maka untuk mendapatkan kinerja yang baik dari seseorang

karyawan, sebuah organisasi harus dapat memberikan saran dan prasarana sebagai penunjang dalam penyelesaian pekerjaan.

Kemudian menurut Hamali (2018) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi. Serta menurut Mangkunegara (2017) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berdasarkan pengertian kinerja menurut para ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil atau output yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaannya dalam organisasi.

2) Faktor – faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain:

a) Faktor Kemampuan

Secara Psikologis, kemampuan (ability) Karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) diatas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Oleh karena itu Karyawan perlu ditempatkan pada pekerjaan

yang sesuai dengan keahliannya (the right man in place, the man on the right job).

b) Faktor Motivasi

Motivasi berbentuk dari sikap (attitude) seorang Karyawan dalam menghadapi situasi (situation) motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan dari Karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

3) Indikator Kinerja

Menurut Robbins (2020). Ada lima indikator untuk mengukur kinerja individu (karyawan), yaitu:

a) Kualitas

kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas

kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c) Ketepatan waktu

merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

d) Efektivitas

merupakan tingkat penggunaan sumberdaya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e) Kemandirian

merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya, komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap organisasi.

2.2 Hasil Penelitian sebelumnya

Dalam penelitian ini , peneliti juga menggunakan penelitian-penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti lain sebagai pedoman atau acuan yang menyebabkan peneliti tertarik untuk meneliti permasalahan tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan seperti dibawah ini:

- 1).Penelitian Paramita, dkk (2020) yang berjudul *“The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk”*. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 40 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis regresi moderasi. Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 2) Penelitian Yeti (2020) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employee Performance*”. Populasi dalam penelitian ini adalah 162 karyawan dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 115 karyawan. Metode analisis data yang ini menggunakan analisis kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik. Penelitian yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 3) Penelitian Manurung and Sihombing (2018) yang berjudul “*The Influence of Organizational Culture on Employees Performance at Cv. Putra Saleh Anugrah in District Samosir*”. Populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 25 orang karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana dan uji-t. Hasil menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan

terhadap Kinerja Karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 4) Penelitian Noerchoidah and Yanus (2020) yang berjudul "*The Influence of Organizational Culture and Social Capital to Improve Employee performance*". Jumlah populasi dan sampel yang digunakan sebanyak 110 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah purposive sampling. Hasil penelitian bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 5) Penelitian Aprilia and Wibawa (2020) yang berjudul "*The Effect Of Organizational Culture, Work Motivation And Work Experience On Employee Performance*". Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 38

karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh kuat dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 6) Utami and Verawati (2019) yang berjudul “*Organization Culture As Determiner Of Employee Performance Improvement With Work Motivation As Mediation Variable (A Study On Some Village Credit Institution (LPD) In Badung Regency – Bali)*” Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 80 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Teknik analisis menggunakan pendekatan Partial Least Square (PLS). Hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa Budaya organisasi pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 7) Penelitian Pangastuti, dkk (2020) yang berjudul “*The Effect of Work Motivation and Compensation on Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 71 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data dalam penelitian menggunakan regresi berganda. Hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 8) Penelitian Wardani, dkk (2020) yang berjudul “*The Effect of Motivation, Competence and Work Environment on Employee Performance in Brawijaya Hospital Lawang Malang*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 102 orang dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier. Hasil penelitian ini Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik

analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 9) Penelitian Pananrangi, dkk (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In Pt. Son Mare*”. Jumlah populasi dan sampel penelitian ini adalah berjumlah 86 orang. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (PATH). Hasil penelitian motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat pada variable independennya yaitu berupa motivasi dan pada variable dependennya yaitu tentang kinerja karyawan selanjutnya Teknik analisis yang dipergunakan. Perbedaan penelitian ini adalah terletak pada tempat penelitian, jumlah populasi dan tahun penelitiannya.

- 10) Penelitian Festiningtyas and Gilang (2020) yang berjudul “*The Influence Of Motivation On Employee Performance*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 70 karyawan dan sampel yang digunakan yaitu seluruh jumlah populasi. Metode analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linier sederhana. Hasil yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

11) Penelitian Muchtar (2017) yang berjudul “*The Influence Of Motivation And Work Environment On The Performance Of Employees*”. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 110 Karyawan dan sampel dalam penelitian ini sebanyak 52 Karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi berganda. Hasil pengujian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

12) Penelitian Halik dkk (2018), meneliti tentang Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Karakteristik individu Unggul Terhadap Kinerja Karyawan. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan Karakteristik individu unggul serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. tentang populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 86 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan Karakteristik individu unggul berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Pendidikan Daerah Kota Parepare.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independenya yaitu tentang lingkungan

kerja, Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi maupun sampel, dan tahun penelitiannya.

- 13) Penelitian Hamidah (2019), meneliti tentang Pengaruh Kebebanan dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu kebebanan dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. Adapun populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan Beban berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Desa Fuji Mulio Kecamatan Sunggal.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independenya yaitu tentang lingkungan kerja, Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi maupun sampel, dan tahun penelitiannya.

- 14) Penelitian Rambli (2019), meneliti tentang Lingkungan Kerja Fisik dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini ini adalah 2 (dua) variabel independen (bebas) yaitu lingkungan kerja fisik dan kepuasan kerja 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja pegawai. populasi sampel yang digunakan berjumlah 82 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pelayanan Kesehatan.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independenya yaitu tentang lingkungan kerja, Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi maupun sampel, dan tahun penelitiannya.

- 15) Penelitian Gunawan (2020), meneliti tentang Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik individu dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 3 (tiga) variabel independen (bebas) yaitu pengaruh organisasi, Karakteristik individu dan lingkungan kerja serta 1 (satu) variabel dependen (terikat) kinerja karyawan. Populasi dan sampel yang digunakan berjumlah 40 orang teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis liner berganda. Hasil analisis menunjukkan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Karakteristik individu kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Solo.

Adapun persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang dapat dilihat salah satunya pada variabel independenya yaitu tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja, Perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah populasi maupun sampel, dan tahun penelitiannya.