

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi saat ini, pariwisata merupakan salah satu industri yang sangat berpengaruh pada pertumbuhan perekonomian di Indonesia. Pulau Bali merupakan salah satu bagian dari daerah destinasi tujuan wisata di Indonesia yang terkenal akan keramah-tamahan penduduknya, alam, flora dan fauna, serta adat istiadat dan atraksi wisatanya yang memukau. Menurut Prayogo (2018) pariwisata secara sederhana dapat didefinisikan sebagai perjalanan seseorang atau sekelompok orang dari satu tempat ke tempat lain dengan membuat rencana dalam jangka waktu tertentu, untuk tujuan rekreasi dan mendapatkan hiburan sehingga keinginannya terpenuhi. Aktivitas perjalanan yang dilakukan oleh wisatawan dari tahun ke tahun mengalami peningkatan yang sangat baik. Sektor pariwisata mendapatkan perhatian yang lebih dari pemerintah karena mampu menghasilkan sumber devisa yang besar, sehingga dapat meningkatkan ekonomi dan kesejahteraan pada masyarakat (Aliansyah, 2019).

Jumlah kunjungan wisatawan dari mancanegara ke Indonesia pada bulan Juni 2019 mengalami kenaikan sebanyak 9,94 % jika dibandingkan dengan Bulan Juni 2018 (Badan Pusat Statistik, 2019). Dari adanya peningkatan tersebut menyebabkan banyak didirikan bangunan hotel dengan berbagai fasilitas dan tema yang menarik sesuai dengan minat para wisatawan. Berdasarkan BPS Provinsi Bali tahun 2020, jumlah kunjungan wisma ke provinsi bali pada bulan Agustus

2020 mengalami penurunan sebesar -53,19 % dibandingkan dengan catatan bulan Juli 2020 dari bulan ke bulan yang tercatat sebesar 2,57 %. Jika dibandingkan bulan Agustus 2020 dari tahun ke tahun yang mencapai 67,10 %, tingkat penghunian kamar pada bulan Agustus 2020 tercatat turun sebesar -63,42 poin. Hal tersebut disebabkan oleh adanya virus covid-19. Salah satu destinasi wisata di Bali yang turut terkena dampak negatif dari adanya pandemic *Covid-19* adalah Payangan. Dimana Payangan yang dulunya merupakan daerah tujuan wisata kini menjadi sepi akibat semakin meluasnya penyebaran virus *Covid-19*. Sepinya wisatawan di Payangan tentu membawa pengaruh dampak negatif yang sangat besar pada sektor perekonomian, khususnya di bidang pariwisata (Nugraha, 2021).

Pandemi menggerus aktivitas pariwisata di Bali. Namun terdapat beberapa hotel yang masih bertahan pada masa pandemi saat ini salah satunya yaitu Alila Ubud Hotel yang terletak di Desa Melinggih Kelod, Kecamatan Payangan, Kabupaten Gianyar. Alila Ubud Hotel terletak di pusat seni dan budaya Desa Melinggih Kelod tepat di pinggir Sungai Ayung. Hotel ini didesain dengan gaya arsitek tradisi Bali, memiliki areal khusus, teras yang luas dan taman yang privat. Kamar yang berjumlah 56 dibentuk dalam 14 blok berlantai dua yang didesain menyerupai sebuah desa tradisional orang Bali. Semua kamar memiliki pemandangan indah dari sungai Ayung dan dikelilingi gunung-gunung. Para tamu dapat mengunjungi beragam galeri seni, dan museum, dapat menyaksikan langsung upacara piodalan di pura-pura, tari-tarian Bali dan alam langsung Bali

yang sebenarnya. Disiapkan juga fasilitas untuk rekreasi dan termasuk pijat, kolam renang terbuka, spa dan water sports (Sherentya, 2020).

Kegiatan karyawan pada Alila Ubud Hotel sebagian besar berhubungan dengan wisatawan yang berkunjung dan menginap, maka sudah selayaknya karyawan memberikan pelayanan yang terbaik kepada para wisatawan. Adapun departemen yang terdapat pada Alila Ubud Hotel sebanyak 11 departemen. Dari banyaknya departemen yang ada maka perusahaan harus mampu memilih karyawan yang memiliki karakteristik yang sesuai dengan bidang kerjanya. Berikut adalah tabel 1.1 mengenai jumlah karyawan berdasarkan departemen :

Tabel 1.1
Data Jumlah Karyawan Berdasarkan Departemen
Tahun 2022

No	Departemen	Jenis Kelamin		Jumlah Karyawan
		L	P	
1	Executive Office	1	1	2
2	Sales & Marketing	-	5	5
3	Accounting	2	2	4
4	Personnel	-	2	2
5	Food & Beverage	15	9	24
6	Kitchen	13	10	23
7	Housekeeping	26	11	37
8	Front Office	11	7	18
9	Security	11	1	12
10	Engineering	18	2	20
11	SPA	-	12	12
Total		97	62	159

Sumber : Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan data pada tabel 1.1 dapat dilihat bahwa Alila Ubud Hotel mempunyai 11 departemen dengan karyawan yang berjumlah 159 orang yang terdiri dari 97 orang laki-laki dan 62 orang perempuan. Dengan sedikitnya hotel yang mampu bertahan pada saat pandemi ini akan menimbulkan daya saing yang

cukup tinggi antar hotel. Persaingan bisnis yang semakin ketat, banyak menyebabkan perusahaan perhotelan yang mewajibkan karyawannya untuk meningkatkan keunggulannya disegala bidang dalam pencapaian kinerja yang maksimal. Yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan salah satunya yaitu proses dalam pencapaian target, harus sesuai dengan standar kinerja yang ditetapkan dan diterapkan serta diinginkan organisasi (Fernanda, 2021).

Perhotelan adalah salah satu industri jasa yang ada di Indonesia. Industri jasa menuntut sumber daya yang tinggi untuk memuaskan pelanggan menjadi syarat wajib yang harus dipenuhi oleh pelaku di bidang jasa (Akilah, 2018). Sistem budaya kerja yang baik dan motivasi kerja yang tinggi serta lingkungan kerja fisik yang mendukung akan mengarahkan anggota organisasi untuk mengeluarkan segala kemampuan terbaiknya sehingga tercapai tujuan organisasi dan pemenuhan kebutuhan individual (Elidawaty, 2019). Suatu budaya organisasi yang baik harus dapat meningkatkan kinerja baik individu ataupun organisasi (Handayani, 2018). Manajemen sumber daya manusia memegang peranan penting dalam suatu perusahaan karena dijadikan sebagai aset yang berharga dan berkontribusi dalam mencapai tujuan utama perusahaan tersebut (Abdul, 2018). Dengan adanya penerapan sumber daya manusia yang efektif maka perusahaan akan dapat mencapai tujuan yaitu memberikan pelayanan yang berkualitas secara maksimal kepada konsumen (Akilah, 2018).

Pelayanan yang berkualitas dalam hal ini sangat berkaitan erat dengan produktifitas yang memiliki acuan utama pada kinerja organisasi. Sehingga untuk menjamin kelangsungan hidup organisasi tersebut, berbagai teknik dalam

peningkatkan produktifitas harus dikembangkan (Kadim, 2018). Salah satunya melalui pelayanan yang baik di dalam suatu hotel, yang akan memberikan kepuasan bagi para pengunjung atau konsumen. Keberhasilan suatu perusahaan juga dipengaruhi oleh kinerja karyawan (*job performance*) atau hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Nuryanti, 2018). Karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan, karena memiliki kreativitas, bakat dan tenaga yang sangat dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Noer, 2020). Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan faktor budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik yang mendukung kepada seluruh karyawan (Aliansyah, 2019).

Budaya organisasi sangat berperan untuk mendukung kinerja kerja karyawan dalam suatu organisasi, karena budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang tepat untuk berfikir, melihat, merasakan dan memecahkan masalah (Inthan, 2019). Jusmin (2019) menyatakan budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dikembangkan dalam suatu organisasi, dimana nilai-nilai tersebut digunakan untuk mengarahkan perilaku para karyawan. Menurut Muzakki (2018) budaya organisasi membuat suatu perusahaan untuk berhasil dan menjadi lebih stabil, lebih maju, lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan.

Berdasarkan penelitian dari Mulyadi (2019), Wahyuati (2022), Fahmi (2018) dan Rivai (2020) menjelaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun penelitian yang dilakukan oleh Tupti (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain budaya organisasi, diperlukan juga motivasi dalam bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (Araningsih, 2019). Ginantri (2018) menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu bagian yang sangat penting dari kinerja karyawan karena motivasi merupakan energi yang menggerakkan diri karyawan agar terarah serta dilakukan terus menerus untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, sehingga dapat diartikan sebagai keinginan atau kebutuhan yang melatar belakangi seseorang sehingga terdorong untuk semangat bekerja. Semakin tinggi motivasi, maka seorang karyawan akan bekerja lebih giat di dalam melaksanakan pekerjaannya. Begitu pula sebaliknya, dengan motivasi kerja yang rendah maka karyawan tidak mempunyai semangat kerja, mudah menyerah dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya (Meisha, 2018).

Penelitian dari Widnyani (2019), Vipraprastha (2020) serta Harahap (2020) yang menyatakan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian dari Kaengke (2018) serta Tanjung (2019) menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain faktor diatas yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja fisik (Kasmir, 2018). Lingkungan kerja fisik adalah segala

sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas (Amrilla, 2020). Lingkungan kerja fisik yang baik akan mempengaruhi kinerja kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga memperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas yang mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kinerja karyawan dalam suatu perusahaan (Afandi, 2018).

Lingkungan kerja fisik yang kondusif akan mendorong efektivitas suatu perusahaan dalam menjalankan aktivitasnya, serta akan menimbulkan semangat dan gairah kerja karyawan (Prakoso dkk, 2018). Hal ini sangat bermanfaat bagi kelangsungan suatu perusahaan bertahan lama dan meningkatkan produktivitasnya sehingga tercapai tujuan perusahaan. Apabila lingkungan kerja fisik kurang baik seperti suhu udara panas, suara bising, kebersihan tidak terjaga dan lain sebagainya, dapat menurunkan kondisi fisik dan kondisi mental karyawan (Inthan, 2019). Lingkungan kerja fisik pada Alila Ubud Hotel menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja kerja karyawan. Hal-hal yang menjadi perhatian dari lingkungan kerja fisik di Alila Ubud Hotel adalah ruangan, penerangan, gangguan alam, keadaan udara (kelembaban, temperatur, dan sirkulasi udara) (Swandini, 2020).

Kemudian penelitian dari Priyono, dkk., (2018) serta Wangi, dkk., (2020), menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Nathalia, dkk., (2021)

menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Adapun usaha yang dilakukan Alila Ubud Hotel untuk meningkatkan kinerja karyawan belum mencapai hasil yang maksimal, karena masih ditemui beberapa permasalahan di dalamnya, permasalahan seperti budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik dipercaya memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan (Swandini, 2020). Masalah terkait kinerja karyawan yang ditemukan di Alila Ubud Hotel berdasarkan wawancara yang dilakukan terhadap 5 orang karyawan pada tanggal 10 Juli 2022 adalah kurangnya dukungan dan motivasi dari pimpinan kepada karyawannya untuk bekerja secara maksimal. Hal ini dapat dilihat dari kinerja karyawan yang menurun, dimana terdapat beberapa tamu hotel yang mengeluh dengan pelayanan yang diberikan oleh pihak hotel karena kurang tanggapnya karyawan dalam memberikan *service* kepada tamu, dimulai dari keluhan akan beberapa fasilitas kamar yang kurang memuaskan seperti kondisi kamar yang lembab sehingga mengeluarkan aroma yang tidak sedap. Berikut tabel keluhan tamu yang diperoleh dari beberapa situs perjalanan seperti tiket.com, tripadvisor.com yang diuraikan pada tabel 1.2 :

Tabel 1.2
Keluhan Tamu pada Alila Ubud Hotel

No	Bulan/Tahun	Nama Tamu	Ulasan Tamu
1.	Juni 2020	Aldyth Yosua P	Terimakasih, kami mendapatkan pembaharuan kamar. Semua staf ramah. Tetapi pada saat proses keluar dari hotel dengan melalui pemeriksaan, petugas yang bertugas mengabaikan kami, sehingga kami tidak mengetahui jika proses pemeriksaan tersebut telah selesai, dan kami tetap menunggu di lobby pada saat itu sampai saya inisiatif bertanya ke petugas tersebut.
2.	November 2020	Bistok Simorangkir	Beberapa hari sebelumnya sudah menghubungi lewat telepon dengan minta kamar tinggi yang menghadap ke tebing malah dapat yang pojok dengan pemandangan melihat pohon kelapa. Pelayanannya kurang sekali. Terlihat tidak tulus. Tidak mau membantu sampai tuntas hanya sekedar menyelesaikan kewajiban terutama resepsionisnya.
3.	Desember 2020	Sisca D	<i>I understand that most hotel's procedure check out time is at 12.00, but then again most hotels especially 5* hotels provide a late check-out service especially during this pandemic! And today among all day they are having a what so call "electricity maintenance day and all electricity will be out from 12.00-15.00 (including the elevators)! I wasn't informed by the hotel when i checked in, they informed me not at 10.00 nor 11.00 but at 12.05pm! WTH! Then I was told that i need to check out on time! So as i was getting furious on not being informed at all they gave me an extra 1 hour to get ready and exactly at 13.00pm all electricity was out!</i>
4.	Mei 2021	Ratu Soleha	Kamar luas namun beberapa sudut kamar tampak agak kotor. Servisnya berasa setengah hati, padahal servis itu fasilitas murah, cuma modal senyum.

Sumber : Tripadvisor & Tiket.com (2020-2021)

Dari tabel 1.2 terlihat beberapa keluhan tamu terkait pelayanan, kinerja karyawan dan kamar hotel yang masih kotor yang berkaitan dengan lingkungan fisik. Apabila hal ini tidak ditindak-lanjuti, bisa mempengaruhi citra hotel akibat dari lemahnya kinerja karyawan dimana hal ini ditunjukkan pada tabel kunjungan wisatawan ke Alila Ubud Hotel selama tahun 2021 yang ditampilkan pada tabel 1.3.

Tabel 1.3
Jumlah Kunjungan Wisatawan Pada Alila Ubud Hotel Tahun 2021

No	Bulan	Target	Real	Persentase
1	Januari	200	180	90%
2	Februari	200	157	78,5%
3	Maret	200	130	65%
4	April	200	182	91%
5	Mei	200	141	70%
6	Juni	200	176	88%
7	Juli	200	193	96,5%
8	Agustus	200	172	86%
9	September	200	102	51%
10	Oktober	200	185	90%
11	November	200	180	90%
12	Desember	200	398	199%

Sumber: Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan tabel 1.3 jumlah kunjungan wisatawan selama tahun 2021 pada Alila Ubud Hotel dari bulan Januari hingga Desember yang menunjukkan peningkatan dimana pada bulan Januari persentase kunjungan berjumlah 90%, dan diakhiri pada bulan Desember dengan 199%. Meskipun dengan adanya pandemi covid-19 yang harus menurunkan target jumlah kunjungan pada setiap bulannya dimana sebelum pandemi covid-19 target pengunjung kamar pada Alila Ubud Hotel setiap bulannya sebanyak 400. Sesuai dengan tabel adapun penjualan paling sedikit terjadi pada bulan Maret 2021 dengan jumlah pengunjung kamar yaitu 130

dengan persentase 65%. Hal ini selain disebabkan pandemi covid-19 yang membatasi kedatangan pengunjung diperkirakan juga karena kurangnya pelayanan karyawan kepada tamu. Sedangkan penjualan paling banyak terjadi pada bulan Desember 2021 dengan jumlah pengunjung kamar 398 dengan persentase 199%. Hal ini belum membuat manajemen menjadi puas karena belum mencapai target penjualan 200 kamar per bulan, untuk mencapai keuntungan optimal. Sehingga apabila kinerja karyawan ditingkatkan lagi, maka bukan tidak mungkin di era saat ini untuk memulihkan pariwisata dengan perubahan kebiasaan yang lebih baik setelah adanya pandemi covid-19 ini akan menambah daftar kunjungan wisatawan karena ulasan dan *review* baik dari hotel akan mempengaruhi kedatangan wisatawan selanjutnya.

Permasalahan terkait budaya organisasi yang terjadi di Alila Ubud Hotel antara lain masih ditemukannya beberapa karyawan tidak datang tepat waktu sesuai jam kerja sedangkan dari pihak Alila Ubud Hotel mewajibkan untuk datang minimal 15 menit sebelum jam kerja. Masalah kedua yang cukup *urgent* adalah karyawan hotel seringkali terlihat kesulitan dalam membagi waktu antara pekerjaan yang berkaitan dengan pekerjaan pada hotel yang menjadi tugas dan tanggung jawab mereka dengan pekerjaan sosial (pekerjaan di luar hotel terkait adat, hari raya dan upacara keagamaan) khususnya yang dijalani oleh karyawan yang beragama hindu sehingga seringkali menyebabkan karyawan sering absen/tidak hadir sehingga mengganggu kinerja karyawan hotel secara profesional.

Terlihat pada tabel data kehadiran karyawan di Alila Ubud Hotel yang tidak mencapai 100% di tiap-tiap karyawan yang dijabarkan pada tabel 1.4 di bawah ini.

Tabel 1.4
Tingkat Absensi Karyawan Pada Alila Ubud Hotel Tahun 2021

No	Bulan	Jumlah Karyawan (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja Seharusnya (Hari)	Jumlah Hari yang Hilang (Hari)	Jumlah Hari Kerja Senyatanya (Hari)	Persentase Absensi (%)
(1)	(2)	(3)	(4)	$(5) = (3) \times (4)$	(6)	$(7) = (5) - (6)$	$(8) = (6) : (5) \times 100\%$
1	Januari	159	23	3.657	170	3.487	4.648%
2	Pebruari	159	22	3.498	166	3.332	4.745%
3	Maret	159	22	3.498	180	3.318	5.145%
4	April	159	24	3.816	145	3.671	3.799%
5	Mei	159	22	3.498	152	3.346	4.345%
6	Juni	159	23	3.657	175	3.482	4.785%
7	Juli	159	23	3.657	177	3.480	4.840%
8	Agustus	159	22	3.498	140	3.358	4.002%
9	September	159	23	3.657	156	3.501	4.265%
10	Oktober	159	24	3.816	133	3.683	3.485%
11	Nopember	159	23	3.657	163	3.494	4.457%
12	Desember	159	22	3.498	149	3.349	4.259%
Jumlah			273	43.407	1.906	41.501	52.775%
Rata-rata			22,75	3.617,2	158,8	3.458,4	4.397,9%

Sumber: Alila Ubud Hotel (2022)

Berdasarkan tabel 1.4 di atas, dapat dijelaskan bahwa tingkat absensi karyawan di Alila Ubud Hotel tahun 2021 cenderung berfluktuasi setiap bulan. Dengan rata-rata tingkat absensi sebesar 4.397,9%. Menurut Udiani (2018) menyatakan bahwa tingkat absensi yang wajar berada dibawah 3% diatas 3% - 10% dianggap tinggi, sehingga dengan tingkat absensi yang tinggi dapat dikatakan bahwa adanya penurunan kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

Selain itu permasalahan terkait dengan motivasi yang diterima karyawan di Alila Ubud Hotel yaitu tidak adanya penghargaan atau *reward* untuk karyawan

yang rajin dan karyawan yang menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan standar operasional yang berlaku seperti contohnya penghargaan untuk karyawan terbaik setiap bulan, pihak karyawan juga menyatakan bahwa di hotel lain banyak karyawan yang mendapatkan penghargaan tersebut, namun di Alila Ubud Hotel tidak terdapat penghargaan seperti itu, sehingga kurang memacu semangat kerja dari karyawan. Adapun hal lainnya yaitu tidak adanya insentif yang diberikan kepada karyawan, seperti pemberian tunjangan hari raya kepada karyawan, karyawanpun tahu jika situasi saat ini tidak stabil namun hal tersebut dapat membangkitkan semangat karyawan untuk bekerja (Maharani, 2019).

Selain dari motivasi, lingkungan kerja fisik pada Alila Ubud Hotel menjadi perhatian untuk meningkatkan kinerja karyawan. Hal-hal yang menjadi perhatian dari lingkungan kerja fisik pada Alila Ubud Hotel antara lain penerangan, gangguan alam, keadaan udara (kelembaban, suhu dan sirkulasi udara). Ada beberapa keluhan dari karyawan mengenai lingkungan kerja fisik antara lain penerangan yang kurang dan ruang loker yang sempit menyulitkan karyawan saat menaruh barang di loker, adanya beberapa ruang kerja yang sempit, kemudian jarak antar ruang lingkup kerja yang sangat berjauhan sehingga menyebabkan ketidaknyamanan dalam bekerja. Jarak antar ruang lingkup kerja yang berjauhan dapat menguras tenaga dari karyawan sehingga ketika melaksanakan pekerjaannya karyawan tidak dapat melakukannya secara maksimal serta area parkir karyawan yang sempit dan tidak sesuai dengan jumlah karyawan yang ada.

Berdasarkan pada uraian tersebut diatas, adanya perhatian dan ditemui permasalahan berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja

fisik dalam usaha meningkatkan kinerja karyawan maka sangat layak penelitian dilakukan lebih jauh lagi dengan mengambil judul “Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Alila Ubud Hotel”.

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah diatas, adapun rumusan masalah dalam penelitian ini yaitu:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?
3. Apakah lingkungan kerja fisik berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel?

UNMAS DENPASAR

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah diatas, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan di Alila Ubud Hotel.

3. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja fisik terhadap Kinerja karyawan pada Alila Ubud Hotel.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Bagi mahasiswa suatu kesempatan mahasiswa untuk menerapkan teori dan ilmu yang diperoleh dari kenyataan yang ada di lapangan atau di perusahaan.
2. Bagi Universitas Mahasaraswati Denpasar hasil penelitian ini merupakan tambahan dokumentasi atau referensi bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.
3. Bagi Alila Ubud Hotel hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan sumbangan pemikiran atau bahan pertimbangan dalam menentukan langkah-langkah selanjutnya untuk pengembangan perusahaan di masa yang akan datang dan dapat digunakan sebagai alternatif dasar pertimbangan oleh pimpinan Alila Ubud Hotel.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 *Grand Theory*

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi pertama kali dikemukakan oleh Fritz Heider pada tahun 1958. Menurut Heider (1958), teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan penyebab perilaku dirinya sendiri maupun orang lain yang ditentukan apakah perilaku tersebut dipengaruhi oleh faktor internal maupun faktor eksternal dan pengaruhnya akan terlihat dalam perilaku individu. Teori ini dipilih karena persepsi seseorang dalam berperilaku dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal (Noviani, 2018). Pada teori ini, ketika perilaku berada di bawah kendali individu itu sendiri maka disebut faktor internal seperti kepribadian, persepsi diri, kesadaran, kemampuan dan motivasi. Sedangkan yang disebabkan oleh faktor eksternal ketika individu dipengaruhi dari luar, yaitu individu tersebut dianggap telah dipaksa berperilaku demikian oleh situasi seperti kondisi sosial, nilai-nilai sosial, pandangan masyarakat, budaya organisasi, dan situasi atau lingkungan misalnya adanya *time pressure* atau tekanan dari pihak luar seperti atasan atau manajer mengenai waktu seorang karyawan menyelesaikan tugas secepatnya (Semi, 2019). Yang dimaksud dalam hal di atas yang mana teori atribusi dalam kinerja karyawan hubungannya bersifat saling berpengaruh sebab dengan karakter individu yang baik akan menghasilkan suatu

kinerja yang baik pula (Arka, 2018). Maka teori atribusi sangat relevan untuk menerangkan maksud tersebut.

Penentuan atribusi penyebab apakah individual atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor (Arka, 2018):

1. Konsensus (*consensus*) adalah perilaku yang ditunjukkan jika semua orang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama,
2. Kekhusuan (*distinctiveness*) adalah perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan,
3. Konsistensi (*consistency*) adalah perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu. Herzberg (1996 dalam Arka 2018) mengungkapkan keberadaan “sejumlah atribut”, yang secara alami berlaku secara internal dalam organisasi, mempengaruhi sikap karyawan, terutama yang berkaitan dengan pekerjaannya.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori atribusi karena teori ini dapat digunakan untuk menjelaskan perilaku seseorang dan reaksi mereka terhadap peristiwa yang terjadi disekitar mereka. Penelitian ini menggunakan teori atribusi untuk menjelaskan dan memprediksi pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan. Variabel-variabel tersebut dapat dikategorikan sebagai faktor internal maupun eksternal yang dapat mendorong karyawan untuk melakukan suatu tindakan atau perilaku, sehingga dapat berpengaruh terhadap peningkatan maupun penurunan kinerja karyawan.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Menurut Kasmir (2018) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan perannya dalam organisasi. Mangkunegara (2018) menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai (2019) kinerja karyawan merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Dari beberapa pendapat ahli di atas, dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dicapai oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan dari sejumlah upaya baik dari segi kualitas maupun kuantitas pekerjaan yang dapat dipertanggung jawabkan sesuai perannya di dalam organisasi atau perusahaan yang di sertai dengan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan.

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Wirawan (2019) faktor - faktor yang memengaruhi kinerja antara lain:

1. Faktor internal karyawan, yaitu faktor-faktor dari dalam diri karyawan yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
2. Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, strategi organisasi, teknologi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.
3. Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya, agama masyarakat dan kompetitor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan baik hasil maupun perilaku kerja menurut Sirait (2018) yaitu:

1. Kemampuan dan keahlian merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar sesuai dengan yang telah ditetapkan.
2. Pengetahuan maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
3. Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut tepat dan benar.
4. Kepribadian yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.
5. Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan bersemangat untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.
7. Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.
8. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma, norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.
9. Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira dan suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya akan berhasil dengan baik.
10. Lingkungan kerja disekitar merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik, karena bekerja tanpa gangguan. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan

mempengaruhi dalam bekerja hingga dapat menyebabkan hasil kerja yang dicapai kurang maksimal. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja memengaruhi kinerja seseorang.

11. Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja.
12. Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja.
13. Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang mampu disiplin akan mempengaruhi kualitas kerjanya.

2.2.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Rivai (2019), indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kerjanya juga rendah.

2. Kuantitas

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan yang harus diselesaikan dalam batas waktu minimal dan maksimal.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

Menurut Sirait (2018) indikator - indikator kinerja karyawan diantaranya yaitu:

1. Kualitas pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi.

2. Kuantitas pekerjaan

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

3. Ketepatan waktu kerja

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan.

4. Kemampuan kerja sama

Merupakan Kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan.

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi kini menjadi percakapan baik di kalangan bisnis maupun di kalangan para eksekutif, karena budaya tersebut berhasil membuat organisasi lebih stabil, maju dan lebih antisipatif terhadap perubahan lingkungan. Budaya dapat menjadi alat organisasi yang ampuh yang dapat membentuk keseluruhan perusahaan dan keberhasilan jangka panjang perusahaan (Amrillah, 2019). Menurut Nursetya (2020), menyatakan budaya merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi 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. Bagus (2018), menyebutkan bahwa budaya organisasi adalah nilai, kepercayaan, perilaku, dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal, dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. Prakoso (2019), budaya organisasi

adalah suatu persepsi umum yang dipegang teguh oleh anggota organisasi dan menjadi sebuah sistem yang memiliki kebersamaan pengertian. Menurut Inthan (2019), menyatakan bahwa, suatu sistem kolektif yang dimiliki oleh orang-orang dalam organisasi tentang kemampuan mereka bersaing di pasar, dan bagaimana mereka bertindak dalam sistem keyakinan tersebut untuk memberikan nilai tambah dari produk dan jasa di pasar (pelanggan) sebagai ketidak seimbangan atas penghargaan finansial.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah pola-pola asumsi dasar yang ditemukan dan dikembangkan berdasarkan nilai-nilai kepercayaan, perilaku dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip organisasi sehingga menciptakan sistem kolektif untuk mencapai tujuan yang ditentukan.

Dari berbagai definisi diatas yang dikemukakan oleh para tokoh budaya organisasi yang terkandung dalam unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut:

1. Asumsi dasar dalam budaya organisasi yang dapat bekerja sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.
2. Keyakinan yang dianut dalam budaya organisasi keyakinan yang di anut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi. Budaya organisasi perlu di ciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
4. Pedoman mengatasi masalah dalam suatu perusahaan, terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar organisasi dan keyakinan yang dianut bersama anggota.
5. Berbagai nilai (*sharing of value*) dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.
6. Pewarisan (proses pembelajaran) Asumsi dasar keyakinan yang dimiliki oleh anggota organisasi perlu serta anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman akan bertindak dan berperilaku dalam organisasi atau perusahaan tersebut.
7. Penyesuaian (*adaptasi*) Perlu menyesuaikan anggota kelompok peraturan atau norma yang berlaku dalam kelompok atau organisasi tersebut, serta adaptasi organisasi terhadap lingkungan perubahan.

2.3.2 Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi antara lain (Magifroh, 2022)

1. Menunjukkan identitas dari suatu masyarakat atau organisasi.
2. Sebagai faktor pengikat kebersamaan.
3. Sebagai faktor penggerak.

4. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan.
5. Sebagai warisan.
6. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Budaya organisasi yang produktif dapat bekerja sebagai berikut (Magifroh, 2022):

1. Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam menjalankan tujuan organisasi.
2. Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku karyawan kearah yang lebih positif.
3. Hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
4. Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajibannya dalam melaksanakan tugas.
5. Meningkatkan tanggungjawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
6. Memotivasi pegawai dalam bekerja.

2.3.3 Sifat-sifat Budaya Organisasi

Budaya organisasi yang ideal untuk suatu organisasi harus memiliki sedikitnya dua sifat yaitu sebagai berikut (Magifroh, 2022)

1. Kuat (*Strong*), artinya budaya organisasi yang dibangun atau dikembangkan harus mampu mengikat dan mempengaruhi perilaku (*behavior*) para individu pelaku organisasi untuk menyelesaikan tujuan individu dan kelompok mereka dengan tujuan organisasi.

2. Dinamis dan adaptif (*dynamic dan adaptive*), artinya budaya organisasi yang dibangun harus fleksibel dan responsif terhadap dinamika lingkungan internal dan eksternal organisasi.

2.3.4 Karakteristik Budaya Organisasi

Riset mengemukakan tujuh karakteristik primer berikut, yang bersama-sama, menangkap hakikat dari budaya organisasi (Irmayanthi, 2020) yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
Sejauh mana karyawan di dorong agar inovatif dan memiliki keberanian dalam mengambil resiko untuk setiap keputusan yang diambil.
2. Perhatian terhadap detail
Sejauh mana para karyawan diharapkan terhadap presisi (kecermatan), analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi hasil
Sejauh mana manajemen memusatkan perhatian pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil itu.
4. Orientasi orang
Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan dampak-hasil pada orang-orang di dalam organisasi itu.
5. Orientasi tim
Sejauh mana kegiatan diorganisasikan tim, berdasarkan individu.
6. Keagresifan
Sejauh mana orang-orang itu agresif dan kompetitif dan santai- santai.

7. Kemantapan

Sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo bukannya pertumbuhan.

2.3.5 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2018 : 79-80), menyatakan bahwa terdapat sepuluh indikator budaya organisasi sebagai berikut:

1. *Member identity* (identitas anggota), yaitu identitas anggota tidak memusatkan pada kepentingan individu, akan tetapi menempatkan organisasi sebagai suatu keseluruhan, bukan melihat pada jenis pekerjaan, atau bidang keahlian tertentu.
2. *Group emphasis* (penekanan kelompok), yaitu menekankan pada kerja sebagai aktivitas yang terorganisasi dalam kelompok-kelompok kerja, bukan pada kegiatan orang per orang (individu).
3. *People focus* (memusatkan pada orang), yaitu memusatkan pada kepentingan dan kebutuhan orang banyak, bukan kepentingan pemimpin secara perseorangan, kebijaksanaan dan pengambilan keputusan organisasi dilakukan secara partisipatif dengan mempertimbangkan kepentingan mayoritas anggota.
4. *Unit integration* (integrasi antar unit), yaitu pengintegrasian antar fungsi dan/atau unit kerja yang berbeda, melalui koordinasi, sinkronisasi dan harmonisasi fungsi agar proses tujuan dapat dilakukan dengan lancar.

5. *Control* (pengawasan), yaitu adanya ketentuan dan aturan, serta pengawasan yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku anggota.
6. *Risk tolerance* (toleransi terhadap risiko), yaitu adanya kesediaan anggota untuk bertindak inovatif, dan adanya keberanian menghadapi risiko yang akan terjadi.
7. *Reward criteria* (kriteria penghargaan), yaitu adanya ketentuan yang jelas dan transparan mengenai ketidakseimbangan sistem misalnya saja, peningkatan gaji dan promosi secara proporsional dalam arti sesuai dengan tingkat kinerja yang diemban oleh masing-masing karyawan.
8. *Conflict tolerance* (toleransi terhadap konflik), yaitu adanya ketersediaan semua anggota toleran terhadap perbedaan-perbedaan dan/atau konflik.
9. *Means-ends orientation* (orientasi pada hasil akhir), yaitu adanya hubungan linier antara prosedur kerja dan hasil kerja.
10. *Open system focus* (memusatkan pada sistem yang terbuka), yaitu sifat dan rasa tanggap terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dalam lingkungan eksternal.

Selain itu, indikator budaya organisasi menurut Sartika (2020) yaitu :

1. Inovatif memperhitungkan risiko, seperti :
 - a. Menciptakan ide-ide baru untuk keberhasilan perusahaan
 - b. Berani mengambil risiko dalam mengembangkan ide-ide baru

2. Berorientasi pada hasil, seperti :
 - a. Menetapkan target yang akan dicapai oleh perusahaan
 - b. Penilaian hasil atas kerja yang telah dilaksanakan
3. Berorientasi pada semua kepentingan karyawan, seperti :
 - a. Memenuhi kebutuhan untuk menjalan dan mengerjakan pekerjaan
 - b. Mendukung prestasi karyawan
4. Berorientasi detail pada tugas, seperti :
 - a. Teliti dalam mengerjakan tugas
 - b. Keakuratan hasil kerja

2.4 Motivasi

2.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu bentuk pendorong atau penggerak bagi seseorang untuk berusaha keras mencapai atau mendapatkan apa yang ingin dicapai. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Nursetya, 2020). Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu. Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Motivasi merupakan kondisi yang berpengaruh

membangkitkan, mengarahkan, dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja (Udayana, 2018).

Berdasarkan uraian di atas, motivasi merupakan suatu bentuk pendorong atau penggerak agar orang mau bertindak dengan cara tertentu untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan dan upaya yang menciptakan lingkungan kerja yang positif.

2.4.2 Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Hasibuan (2018) mengembangkan teori hierarki kebutuhan Maslow menjadi dua faktor tentang motivasi. Dua faktor itu dinamakan sebagai berikut :

1. Faktor pendukung atau faktor pemuas (*Motivation Factor*)

Faktor ini disebut dengan satisfier atau intrinsic motivation yang berarti bersumber dari dalam diri seseorang. Faktor ini juga sebagai pendorong seseorang untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri seseorang tersebut (kondisi intrinsik) antara lain seperti :

- a. Prestasi yang diraih (*Achievement*)

Merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi semangat kerja seseorang, karena ini akan mendorong seseorang serta energi yang dimilikinya demi mengembangkan kreativitas dan mengarahkan semua kemampuan mencapai prestasi tinggi, asalkan diberikan kesempatan.

b. Tanggung jawab (*Responsibility*)

Merupakan daya penggerak yang memotivasi seseorang sehingga bekerja hati-hati untuk bisa menghasilkan produk dengan kualitas istimewa.

c. Kepuasan kerja itu sendiri (*The Work It Self*)

Merupakan teori yang disebut teori tingkat persamaan kepuasan (*the steady-state theory of job statisfaction*) mengemukakan bahwa kepribadian seorang merupakan salah satu faktor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2. Faktor penghambat atau faktor pemelihara (*Maintenance Factor*)

Faktor ini disebut dengan *disatisfier* atau *extrinsic motivation* merupakan faktor- faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri seseorang. Misalnya dari organisasi, tetapi turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan kenyataannya, faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman dan kesehatan. Dan juga faktor ini disebut sumber ketidakpuasan (*dissatisfier*) yang dikualifikasikan ke dalam faktor ekstrinsik yang meliputi sebagai berikut:

a. Keamanan dan keselamatan kerja yang tidak terjamin

Keamanan dan keselamatan kerja adalah suatu perlindungan yang diberikan organisasi terhadap jaminan keamanan akan keselamatan dirinya dalam bekerja. Dengan demikian, apabila karyawan tidak

mendapatkan jaminan keamanan dan keselamatan kerja akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

b. Kondisi kerja yang tidak kondusif

Kondisi kerja adalah suatu keadaan di mana karyawan mengharapkan kondisi kerja yang kondusif sehingga dapat bekerja dengan baik. Dengan demikian, apabila karyawan tidak mendapatkan kondisi kerja yang kondusif akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

c. Hubungan interpersonal diantara teman sejawat, dengan atasan, dan dengan bawahan yang tidak terjalin dengan baik. Bagian ini merupakan kebutuhan untuk dihargai dan menghargai dalam organisasi sehingga tercipta kondisi kerja yang harmonis. Dengan demikian apabila karyawan tidak memiliki hubungan yang baik kepada anggota organisasi lainnya akan menjadi penghambat motivasinya dalam bekerja.

2.4.3 Indikator Motivasi

Menurut Marjaya dan Pasaribu (2019), beberapa bagian indikator motivasi antara lain:

1. Kinerja adalah keinginan seseorang untuk bekerja dan kebutuhan dapat mendorongnya mencapai sasaran yang diinginkan.
2. Penghargaan adalah penghargaan atas kinerja yang telah dicapai oleh seseorang akan menjadi perangsang semangat yang kuat dan bisa menimbulkan kepuasan batin karyawan karena telah berhasil menyelesaikan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.

3. Tantangan yaitu perangsang yang kuat bagi seseorang untuk mengatasinya dan menyelesaikan berbagai masalah yang dihadapi karyawan.
4. Tanggung jawab, dengan adanya rasa memiliki akan menimbulkan motivasi yang besar untuk turut merasa tanggung jawab dan rasa tanggung jawab dapat memacu karyawan dalam mengatasi permasalahan yang dihadapi.
5. Keterlibatan terdiri dari rasa ikut terlibat dalam suatu proses pengambilan keputusan dapat disebut dengan kotak saran yang dijadikan masukan untuk manajemen perusahaan, merupakan perangsang yang kuat untuk karyawan juga saling menghargai antar karyawan hal tersebut merupakan cara untuk bersosialisasi di lingkungan kerja.
6. Pengembangan, dimana terdiri dari adaptasi karyawan di lingkungan kerja, tingkat partisipasi karyawan dalam memberikan terobosan baru pada perusahaan dan sikap saling bekerja sama antar karyawan.
7. Kesempatan merupakan kesempatan untuk maju dalam jenjang karir yang terbuka juga harapan kerja yang lebih baik.

Menurut Afandi (2018:59) menyebutkan beberapa indikator dari motivasi yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa
Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.

2. Kondisi kerja

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.

3. Fasilitas kerja

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

4. Prestasi kerja

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.

5. Pengakuan dari atasan

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah pegawainya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.

6. Pekerjaan itu sendiri

Pegawai yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat pegawai lainnya.

2.5 Lingkungan Kerja Fisik

2.5.1 Pengertian Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Inthan (2019) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik terdapat sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Menurut Prakoso (2018), lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial budaya yang melingkupi maupun mempengaruhi individu. Menurut Jusmin (2019) lingkungan kerja fisik adalah keseluruhan atau setiap aspek dari gejala fisik dan sosial budaya yang mengelilingi atau mempengaruhi individu. Menurut Sudaryo,dkk., (2018), lingkungan kerja fisik ialah tempat kerja karyawan dalam melakukan semua aktivitasnya. Sedangkan menurut Habudin (2020) menyatakan lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan, misalnya penerangan, suhu udara, ruang gerak, keamanan, kebersihan, musik dan lain-lainnya. Kemudian Menurut Pawirosumarto, dkk., (2018) lingkungan kerja fisik adalah lingkungan kerja fisik berupa ruang, tata letak fisik, tingkat kebisingan, peralatan dalam tempat kerja, material dalam tempat kerja bagi karyawan yang bekerja dan tentunya meningkatkan kualitas karyawan. Menurut Chaubey dan Sahoo (2018) lingkungan kerja fisik diperkirakan berdampak pada kreativitas karyawan, maka lingkungan kerja fisik dapat mendukung dalam peningkatan kinerja karyawan.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja fisik adalah segala sesuatu di sekitar pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya

dalam melaksanakan tugas organisasi atau perusahaan baik secara langsung maupun tidak langsung.

2.5.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Menurut Jusmin (2019) faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah sebagai berikut:

1. Rencana ruang kerja
Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
2. Rencana pekerjaan
Meliputi peralatan kerja dan prosedur atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
3. Kondisi lingkungan kerja
Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
4. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy
Dalam tingkat pekerjaan tertentu yang membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai "keleluasaan pribadi" terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan akustik privasi berhubungan dengan pendengaran.

2.5.3 Indikator Lingkungan Kerja Fisik

Pekerjaan dan dapat mempengaruhi mereka dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan, maka indikator yang dapat dimasukkan dalam lingkungan kerja fisik adalah sangat luas. Untuk lebih jelasnya indikator lingkungan kerja fisik diuraikan sebagai berikut (Inthan, 2019) yaitu :

1. Suhu dalam ruangan

Untuk memaksimalkan produktifitas adalah pentingnya bahwa di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada di antara rentang yang dapat diterima setiap individu.

2. Kebisingan

Suara yang keras dan tidak dapat diramalkan cenderung meningkatkan gangguan dan menyebabkan berkurangnya kepuasan kerja. Kebanyakan kantor dan pabrik memiliki tingkat kebisingan berkisar rendah sampai sedang. Akan tetapi, bila levelnya tinggi dan tidak dapat diramalkan, organisasi hendaknya mempertimbangkan untuk memasang bahan suara (seperti langit-langit, karpet dan tirai yang menyerap bunyi) dan peralatan yang mencerminkan perkembangan terbaru dalam teknologi white sound yang kedap suara.

3. Penerangan

Dengan penerangan yang baik karyawan dapat bekerja dengan baik dan teliti sehingga hasil kerjanya mempunyai kualitas yang cukup baik.

Adapun keuntungan dari penerangan yang baik adalah:

a. Menaikan produksi dan menekan biaya

- b. Memperbesar ketetapan sehingga akan memperbaiki kualitas pemeliharaan dari barang yang dihasilkan.
 - c. Meningkatkan pemeliharaan gedung dan kebersihan pabrik secara umum.
 - d. Mengurangi tingkat kecelakaan yang tinggi.
 - e. Memudahkan pengawasan.
 - f. Memperbaiki modal kerja.
 - g. Lebih mudah melihat, sehingga memudahkan untuk melanjutkan kegiatan produksi oleh para pekerja yang lebih tua umurnya dan mempengaruhi ketegangan mata diantara pekerja.
 - h. Penggunaan ruang lantai yang baik.
 - i. Mengurangi trun over pegawai.
 - j. Mengurangi terjadinya kerusakan dari barang-barang yang perlu dikerjakan kembali. Penerangan bukan hanya tentang ada tidaknya sinar, namun juga erat dengan intensitas cahaya yang dihasilkan dan dibutuhkan pekerjaan tertentu dalam ruang tertentu pula. Pada ruang khusus perlu ada jenis penerangan yang berbeda dengan ruang lainnya. Kenyamanan (tidak silau atau tidak redup) juga nantinya akan sangat mempengaruhi kinerja karyawan khususnya di dalam ruangan.
4. Pertukaran udara dan ventilasi yang cukup
- Merupakan fakta-fakta yang tidak dapat disangkal bahwa menghirup udara yang tercemar merugikan bagi kesehatan pribadi udara yang tercemar

menyebabkan sakit kepala, mata perih, dll. Pertukaran yang cukup terutama dalam ruang kerja sangat diperlukan apalagi bila di ruangan tersebut penuh dengan karyawan. Pertukaran yang cukup ini akan menyebabkan kesegaran fisik karyawan. Sebaliknya, pertukaran udara yang kurang akan menimbulkan rasa pengab sehingga mudah menimbulkan kelelahan. Untuk pertukaran udara yang cukup, pertamanya yang harus diperhatikan adalah ventilasi. Ventilasi yang lebar ini akan menimbulkan pertukaran udara yang sangat baik sehingga dapat menyehatkan badan.

5. Pewarnaan

Masalah warna pengaruhnya cukup besar terhadap para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya, tetapi banyak perusahaan yang sampai saat ini kurang memperhatikan masalah warna. Untuk ruang kerja hendaknya warna yang dingin atau lembab misalnya; coklat muda/krem, abu-abu muda, hijau muda, warna putih baik digunakan pada ruangan sempit karena ruangan tersebut bisa nampak lebih luas, bersih serta dapat membantu pekerjaan yang membutuhkan ketelitian. Masalah pewarnaan ini bukan hanya pewarna dinding, melainkan sangat luas sehingga termasuk jasa pewarnaan mesin - mesin dan pewarnaan peralatan. Warna juga memiliki pengaruh kejiwaan, seperti penjelasan psikologi warna:

a. Warna merah

Warna ini dapat memberikan rangsangan, memberi pengaruh panas serta dapat menggetarkan jiwa dan perasaan orang yang melihatnya.

b. Warna kuning

Warna kuning menyatakan getaran suka cita dan memberikan cahaya gemilang, megah, dan bijaksana.

c. Warna biru

Warna ini berkaitan dengan kepercayaan yang berhubungan dengan air dan langit. Warna ini sifatnya tenang, damai dan bersih.

d. Warna orange

Warna paling panas, sehingga memiliki kekuatan dan tenaga yang luar biasa sehingga dapat menimbulkan sugesti kehidupan dan getaran semangat.

e. Warna hijau

Warna ini sesuai dengan hangatnya tumbuhan sehingga dapat menimbulkan suasana sejuk dan dapat memberikan rasa tenang karena sifatnya tidak gembira dan tidak menyenangkan.

f. Warna violet

Warna ini melembabkan getaran tinggi dari rahasia serta melukiskan kekuatan yang tak terkendali.

6. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih akan menimbulkan rasa senang sehingga dapat mempengaruhi seseorang untuk lebih semangat. Kebersihan lingkungan bukan hanya kebersihan tempat-tempat kerja, tetapi jauh lebih luas, misalnya kamar kecil yang berbau tidak enak akan menimbulkan rasa kurang menyenangkan bagi karyawan yang menggunakannya. Untuk

menjaga kebersihan diperlukan petugas khusus yang membutuhkan pula pertimbangan biaya. Akan tetapi kebersihan bukan semata-mata kewajiban dari petugas khusus tersebut. Setiap karyawan setidaknya ikut bertanggung jawab untuk menjaga kebersihan tempat mereka bekerja.

7. Keamanan

Rasa aman akan menimbulkan ketenangan dan ketenangan akan mendorong semangat serta kegairahan kerja karyawan. Yang dimaksud dengan rasa aman ini adalah keamanan dalam lingkungan kerja, terutama keamanan terhadap pribadi karyawan dan keamanan konstruksi gedung.

8. Ruang gerak

Jelas kiranya bahwa seorang tidak mungkin bekerja dengan tidak cukupnya ruang gerak untuk bekerja, tempat untuk menempatkan peralatan dan bahan serta untuk bergerak tanpa diganggu oleh teman-teman sekerja dan tumpukan-tumpukan bahan. Dalam keadaan tertentu kepadatan tempat bekerja dapat berakibat buruk bagi kesehatan dan keterlambatan kerja. Perlu juga diketahui untuk dapat bekerja dengan baik maka ruang gerak yang terlalu sempit dapat mengakibatkan karyawan tidak dapat bekerja dengan baik sehingga secara langsung dapat menurunkan produktifitas kerja karyawan tersebut. Begitu pula sebaliknya jika ruang gerak terlalu besar atau terlalu lebar akan mengakibatkan pemborosan bagi perusahaan.

Oleh karena itu ruang gerak untuk tempat kerja bagi karyawan yaitu disediakan oleh perusahaan perlu direncanakan dengan baik agar para

karyawan tanpa ada gangguan tetapi juga perusahaan harus dapat menghindari dari pemborosan yang terjadi.

Adapun indikator lingkungan kerja fisik menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. 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.

2. 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.

3. Udara

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

4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir

motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.6 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.6.1 Penelitian terkait Budaya Organisasi

1. Penelitian dilakukan oleh Simamora, dkk., (2019) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada STMIC TIME. Berdasarkan analisis secara parsial, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIC TIME. Secara simultan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada STMIC TIME.
2. Penelitian dari Hariyanto (2021) tentang pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Rs Aisyiyah Bojonegoro bahwa Kondisi budaya organisasi, komitmen organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan di Rumah Sakit Asyiyah Bojonegoro semuanya dalam kondisi baik. Budaya organisasi, Komitmen dan Motivasi kerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. budaya organisasi, komitmen organisasi, dan motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan. budaya organisasi, komitmen dan motivasi

secara tidak langsung memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja di Rumah Sakit Asyiyah Bojonegoro.

3. Penelitian dari Fadila, dkk., (2019) tentang pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan PT Saka Energi Indonesia) bahwa 1) gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 2) motivasi kerja tidak memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. 3) budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Kata kunci: Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan.
4. Penelitian dari Piantara, dkk., (2021) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan memperoleh temuan kondisi faktual budaya organisasi, motivasi, lingkungan kerja dan kinerja para mitra. Penelitian ini dilakukan terhadap Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun. Penelitian ini bersifat deskriptif dan verifikatif dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis jalur. Populasi seluruh Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun 2019 berjumlah 207 orang dan sampel penelitian berjumlah 136 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dengan motivasi kerja memiliki tingkat korelasi yang sangat rendah dan nilainya positif, korelasi antara motivasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan

sangat rendah dan nilainya positif dan korelasi antara budaya organisasi dengan lingkungan kerja memiliki tingkat hubungan rendah dan nilainya positif. Hasil analisis yang telah dilakukan diperoleh kesimpulan bahwa kinerja Mitra Dinas Koperasi dan UKM Kabupaten Karawang tahun 2019 dipengaruhi secara positif oleh budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja sebesar 39,63% sedangkan sisanya sebesar 60,37% dipengaruhi oleh faktor lain. Dimana variabel yang memiliki pengaruh langsung terbesar yaitu budaya organisasi terhadap kinerja sebesar 20,42%, diikuti lingkungan kerja terhadap kinerja sebesar 13,14% dan motivasi terhadap kinerja sebesar 6,08%.

5. Penelitian dari Tarjo (2020) tentang pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja, kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan bahwa hasil penelitian H1: diterima pengaruh budaya organisasi sig. 0.022 < 0.05 dan thitung > ttabel (2.342 > 1.990). H2: diterima pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sig. 0.000 < 0.05 dan thitung > ttabel (3.792 > 1.990). H3: ditolak pengaruh kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan sig. 0.278 > 0.05 dan thitung < ttabel (1.093 < 1.990). H4: diterima pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan sig. 0.045 < 0.05 dan thitung > ttabel (2.093 > 1.990). H5: diterima secara simultan pengaruh X1, X2, X3 dan X4 terhadap kinerja karyawan sig. 0.000 < 0.05 dan fhitung > ftabel (40.154 > 2.49).

6. Penelitian dilakukan oleh Wijaya, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri di Kantor Camat Aek Kuo. Tujuan penelitian ini antara lain untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri di Kantor Camat Aek Kuo. Kantor Kinerja pegawai di Kantor Camat Aek Kuo sebagai perangkat daerah yang mempunyai tugas pokok membantu pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan, pembangunan dan pembinaan kehidupan bermasyarakat serta melaksanakan sebagian kewenangan pemerintah Kota berdasarkan pelimpahan wewenang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai negeri di kantor camat Aek kuo berpengaruh positif dan signifikan.
7. Penelitian dilakukan oleh Maryadi, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pandopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Pandopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Jenis penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi dan angket. Jenis data yang digunakan adalah data primer yang diperoleh melalui penyebaran

kuesioner kepada 30 responden yaitu pegawai yang bekerja di Kantor Kecamatan Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam pengambilan sampel adalah sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang, dari hasil perhitungan persamaan regresi yaitu $Y=14,259 + 0,487X$, artinya jika budaya organisasi meningkat 1 (satu) satuan maka kinerja pegawai meningkat sebesar 0,487X atau 48,7%, pengujian hipotesis terbukti jika thitung 2,529 > nilai ttabel 2,04227, maka budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Camat Pendopo Barat Kabupaten Empat Lawang.

8. Penelitian dari Leman, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi perusahaan kompetensi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Penelitian ini menggunakan data Kuesioner yang bersumber dari Karyawan PT. Rekind Daya Mamuju. Metode Penelitian ini menggunakan analisis Regresi Linear Berganda dengan menggunakan instrumen data berupa kuesioner. Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan tetap PT. Rekind Daya Mamuju dan pengambilan sampel menggunakan Teknik sampel jenuh sebesar 70 responden. Penelitian ini dilakukan dari bulan November 2021

s.d Januari 2022. Data dianalisis menggunakan program Statistical Product and Service Solutions (SPSS) versi 26. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi, kompetensi dan motivasi kerja terdapat pengaruh yang signifikan antara antara semua variabel dibuktikan dengan nilai sig. < 0,05 yang diperoleh berdasarkan uji t.

9. Penelitian oleh Purnama, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT. Altraco Utama Nusantara di Manado. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan secara parsial dan simultan pada PT Altraco Utama Nusantara di Manado. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh dimana sampel yang di ambil disini adalah seluruh jumlah dari populasi yaitu 85 Orang karyawan. Sehingga sampel di dalam penelitian ini adalah 85 orang responden. Metode analisis yang digunakan dalam penilitian ini adalah Analisis Regresi Linear Berganda, dilengkapi dengan perhitungan Uji Validitas dan Reabilitas, Uji asumsi klasik, Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi, Pengujian Hipotesis secara persial dengan Uji t dan secara simultan dengan Uji F. Hasil penelitian adalah sebagai berikut: Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara simultan. Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan secara parsial.

10. Penelitian dari Surya, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. BCA KCU Magelang. Penelitian ini dilakukan untuk menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini dilakukan pada sebuah perusahaan yang bergerak di bidang perbankan di Kota Magelang. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berstatus pegawai tetap dengan jumlah responden sebanyak empat puluh tujuh responden. Sumber data primer berupa kuesioner yang berisi bagan berbagai pernyataan terkait indikator variabel dan disusun dengan menggunakan skala likert. Hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pekerja secara keseluruhan, baik secara parsial maupun simultan. Keterbatasan penelitian ini adalah pengumpulan data secara online membuat peneliti kurang fleksibel dalam mencari dan memperoleh informasi. Pada penelitian selanjutnya, diharapkan peneliti dapat lebih menggali potensi hubungan antar variabel dalam penelitian ini.
11. Penelitian dilakukan oleh Nuryadin, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis peranan budaya organisasi sebagai salah satu faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar. Penelitian dilakukan terhadap karyawan Olympindo Multi

Finance Makassar dengan total responden sebanyak 35 orang sebagai sampel. Peneliti menggunakan metode sensus atau teknik *sampling* jenuh yang berarti mengambil keseluruhan jumlah populasi sebagai sampel penelitian. Untuk melakukan pengumpulan data, peneliti menggunakan dua metode yaitu metode kuesioner (angket) dan metode dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Olympindo Multi Finance Makassar.

12. Penelitian dilakukan oleh Darti, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan work family conflict terhadap kinerja karyawan Hotel The Medeline Kota Bengkulu. Dari hasil regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $Y = 9,369 + 0,622(X1) + 0,101(X2) + 0,193(X3)$. Sedangkan hasil pengujian hipotesis yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi (X1) diperoleh t hitung sebesar 5,320 (lebih tinggi dari nilai tabel, atau t hitung $> 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan signifikansi tingkat 0,000 (signifikan $< 0,05$) Variabel lingkungan kerja (X2) diperoleh t hitung sebesar 1,006 (lebih rendah dari nilai t tabel, atau t hitung $< 1,67$ dan tingkat signifikansi 0,319 (signifikan $> 0,05$) dan konflik keluarga pekerjaan variabel (X3) diperoleh t hitung sebesar 1,719 (lebih rendah dari nilai t tabel, atau t hitung $> 1,67$ (lihat distribusi pada tabel t), dan tingkat signifikansi sebesar 0,092 (signifikan $> 0,05$) sehingga dapat disimpulkan

hipotesis diterima , artinya terdapat pengaruh baik secara parsial maupun simultan antara budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2) dan konflik keluarga kerja (X3) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Hal ini terlihat pada tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$ di The Madeline Hotel, Kota Bengkulu.

2.6.2 Penelitian terkait Motivasi

1. Penelitian dilakukan oleh Fachreza, dkk., (2018) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dan dampaknya pada kinerja di Kota Banda Aceh. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya organisasi, kinerja karyawan dan kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh saat ini sudah baik. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi dan kinerja karyawan secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Terdapat pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi melalui kinerja karyawan terhadap kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh.
2. Penelitian dilakukan oleh Fachrezi, dkk., (2020) meneliti pengaruh komunikasi, motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Hasil

penelitian ini melalui uji analysis path menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel komunikasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh dan tidak signifikan antara variabel komunikasi terhadap kinerja, ada pengaruh yang signifikan antara variabel lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja. Selanjutnya hasil penelitian menunjukkan motivasi bukan berperan sebagai mediator dalam pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pada unit Safety, Risk, and Quality Control di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu.

3. Penelitian dari Hasanah (2021) tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Bank BTN Syariah KCS Serang dan Motivasi kerja secara parsial juga berpengaruh terhadap kinerja Bank BTN Syariah KCS Serang. Dari uji F (Simultan) variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja Bank BTN Syariah KCS Serang. Uji determinasi R^2 diketahui bahwa besar persentasi pengaruh variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja mempengaruhi kinerja karyawan sebesar 58,9% sedangkan sisanya 41,1% dipengaruhi oleh Lingkungan Kerja, Komitmen, dan Gaya Kepemimpinan.
4. Penelitian dari Yolanda (2019) meneliti tentang Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Fisik, dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai

Kantor Camat Tempilang Kabupaten Bangka Barat. Penelitian ini bertujuan untuk menguji, menganalisis, dan membuktikan pengaruh signifikan motivasi kerja, lingkungan kerja fisik, dan budaya organisasi terhadap kinerja Kantor Camat Tempilang Kabupaten Bangka Barat. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jumlah sampel sebanyak 37 responden, teknik pengambilan sampel menggunakan metode probability sampling, pada penelitian ini variabel bebasnya yaitu motivasi kerja (X1), lingkungan kerja fisik (X2) budaya Organisasi (X3) serta variabel terikatnya kinerja pegawai (Y). Metode analisis data menggunakan analisis statistik deskriptif, uji validitas, uji realibilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda dengan uji t, uji f, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian kuantitatif menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja diperoleh $T_{\text{hitung}} (4,298) > T_{\text{tabel}} (2,03452)$ lingkungan kerja fisik $T_{\text{hitung}} (2,679) > T_{\text{tabel}} (2,03452)$ budaya organisasi diperoleh $T_{\text{hitung}} 2,538 > T_{\text{tabel}} (2,03452)$ dengan demikian variabel X1, X2, dan X3 berpengaruh secara parsial terhadap variabel Y. Hasil uji F menunjukkan bahwa $F_{\text{hitung}} (52,860) > F_{\text{tabel}} (2,89)$ dan hasil $\rho = 0,000 < 0,05$ maka motivasi kerja (X1) lingkungan kerja fisik (X2) dan budaya organisasi (X3) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Camat Tempilang Kabupaten Bangka Barat. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap

kinerja pegawai sebesar 0,828 atau 82,8% yakni variabel dependen dijelaskan oleh variabel independen.

5. Penelitian dilakukan oleh Safitri, dkk., (2021) penelitian ini membahas pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan UD. Bila Bakery Ponorogo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji T yang dilakukan secara parsial dalam variabel budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sedangkan hasil dari uji F regresi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6. Penelitian dilakukan oleh Sudjatmoko, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Cabang Bintaro Tangerang Selatan. Metode yang digunakan adalah *explanatory research* dengan sampel sebanyak 80 responden. Teknik analisis menggunakan analisis statistik dengan pengujian regresi, korelasi, determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini variabel motivasi diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,397 dengan kriteria baik. Variabel kinerja karyawan diperoleh nilai rata-rata skor sebesar 3,816 dengan kriteria baik. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan dengan nilai persamaan regresi $Y = 11,948 + 0,772X$, dan nilai koefisien korelasi 0,742 atau memiliki tingkat hubungan yang kuat dengan nilai determinasi 55,1%. Uji hipotesis diperoleh signifikansi $0,000 < 0,05$.

7. Penelitian dilakukan oleh Siregar, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Hipotesis yang diajukan adalah pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Divisi Produksi Pengolahan PTPN III Rantauprapat. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 119 orang. Teknik pengambilan sampel menggunakan Total Sampling. Metode pengumpulan data menggunakan skala likert motivasi kerja, disiplin kerja, dan kinerja karyawan. Analisis data menggunakan model analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini adalah: Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan nilai t hitung Motivasi Kerja sebesar $7,832 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai Sig sebesar $0,000 < 0,025$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien nilai t disiplin kerja yaitu $3,410 > t_{tabel} 1,980$ dan nilai Sig sebesar $0,001 < 0,025$. Terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dengan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Hal ini ditunjukkan

dengan nilai F hitung sebesar $66,112 > F$ tabel $19,487$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000$ dengan p value $< 0,05$.

8. Penelitian dilakukan oleh Ningsih, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Hotel Dyan Graha Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi apakah motivasi kerja dan lingkungan kerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan studi kuantitatif dengan menggunakan metode survei melalui kuesioner yang disebarakan kepada karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru, dengan jumlah responden sebanyak 42 responden. Penelitian ini bersifat explanatory yang menjelaskan hubungan antara variabel melalui pengujian hipotesis. Analisis data dilakukan berdasarkan kuesioner yang telah disebarakan dalam bentuk tema dan kategori yang mengidentifikasi pola-pola dan tren yang muncul. Analisis data dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa uji secara parsial motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dengan diperolehnya hasil nilai t_{hitung} $4,093 > t_{tabel}$ $2,022$ dan nilai sig. $0,000 < 0,005$, sedangkan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dengan diperolehnya nilai t_{hitung} $-1,314 < t_{tabel}$ $2,022$ dan nilai sig. $0,197 > 0,05$. Kemudian secara simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja

karyawan Hotel Dyan Graha Pekanbaru dengan diperolehnya nilai F_{hitung} sebesar 8,381 sedangkan F_{tabel} sebesar 3,23 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$.

9. Penelitian dilakukan oleh Endra, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Perusahaan Dazzel Yogyakarta. Metode yang digunakan adalah regresi linier berganda dan pengolahan data primer menggunakan SPSS (Statistical Product and Service Solutions) V. 25. Analisis data yang digunakan adalah analisis data deskriptif dan data kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi dan angket. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi dan kepuasan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada uji Anova Perusahaan Dazzle Yogyakarta. Penelitian ini juga menghasilkan temuan bahwa secara simultan atau bersama-sama motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan pada Dazzle Company Yogyakarta.
10. Penelitian dilakukan oleh Su'adah, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja, kompetensi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu). Tujuan penelitian ini adalah: (a) menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro, (b) menganalisis pengaruh motivasi,

kompetensi, dan kompensasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai/karyawan yayasan Tri Dharma Kosgoro yang berada di kabupaten Dompu sebanyak 64 orang, dimana sampel dengan penelitian sensus, sehingga seluruh populasi sebanyak 64 responden yang digunakan dalam penelitian ini. Teknik analisis statistik inferensial yang digunakan adalah teknik analisis regresi pemujaan berhala baik dengan uji F dan uji t. Hasil penelitian menunjukkan: (a) motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu, (b) kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu, (c) kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada yayasan Tri Dharma Kosgoro Kabupaten Dompu.

11. Penelitian dilakukan oleh Hidayah, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan pada Bank Syariah Indonesia KCP Bogor Pomad. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai signifikan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 0,02 dan nilai signifikan variabel lingkungan kerja islami terhadap kinerja karyawan sebesar 0,00. Artinya variabel X1 dan X2 berpengaruh terhadap variabel Y.
12. Penelitian dilakukan oleh Novita, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO), Tbk cabang Somba Opu Makassar. Hasil dari penelitian ini

adalah (1) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Motivasi kerja (kebutuhan rasa aman) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (3) Motivasi kerja (kebutuhan sosial) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Motivasi kerja (penghargaan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (5) Motivasi kerja (aktualisasi diri) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.6.3 Penelitian terkait Lingkungan Kerja Fisik

1. Penelitian dilakukan oleh Priyono, dkk., (2018) meneliti pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru SMAN 1 Tnggul Jember. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Dari hasil analisis menggunakan regresi dapat diketahui variabel gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh positif terhadap kinerja guru. Dari uji t diperoleh hasil gaya kepemimpinan, motivasi guru dan lingkungan kerja fisik, semuanya berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru.
2. Penelitian dilakukan oleh Nur, dkk., (2020) meneliti pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas pertanian dan perkebunan Kabupaten Bima. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kompetensi secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil analisis data disimpulkan bahwa

budaya organisasi (X1), lingkungan kerja (X2), dan kompetensi (X3) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Bima.

3. Penelitian dilakukan oleh Mardiah (2019) meneliti pengaruh budaya organisasi, lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Krakatau Bandar Samudera Cilegon Banten. Hasil pengolahan data menunjukkan bahwa secara parsial budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera, Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Krakatau Bandar Samudera.
4. Penelitian dilakukan oleh Putra (2019) meneliti pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar. Hasil penelitian adalah, 1) Berdasarkan dari analisis regresi berganda diperoleh pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja pegawai secara simultan adalah positif. 2) Berdasarkan analisis korelasi diperoleh koefisien korelasi 0,566 yang berarti terdapat korelasi positif dan sedang. 3) Berdasarkan analisis determinasi diperoleh sebesar 32,1%, artinya pengaruh kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 32,1%. Sisanya sebesar 67,9% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak

dibahas dalam penelitian ini. 4) Dari hasil analisis uji F (F-test), diperoleh bahwa F hitung sebesar 15,103 dan dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 berarti kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. 5) Secara parsial kepemimpinan, motivasi dan lingkungan kerja fisik, secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Pembangunan Daerah (BPD) Bali Cabang Utama Denpasar.

5. Penelitian dilakukan oleh Astuti, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh pengaruh stres kerja dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT Mimosa Putra Abadi – Dealer Nissan Bekasi Barat.. Hasil persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari penelitian ini yaitu $Y = 6,258 + 0,326X_1 + 0,377X_2$ dengan coefficients standardized stress kerja sebesar 0,387 dan lingkungan kerja fisik sebesar 0,392. Hasil penelitian variabel Stres Kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T sebesar 2,462. Hasil penelitian variabel Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan berdasarkan hasil uji T sebesar 2,493. Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, Fhitung yang diperoleh lebih besar dari Ftabel sehingga disimpulkan terdapat pengaruh secara simultan Stres Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan pada PT Mimosa Putra Abadi- Dealer Nissan Bekasi Barat.
6. Penelitian dilakukan oleh Setiawan, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja

karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera di Palembang. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh lingkungan kerja fisik dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan PT. Mitra Petra Sejahtera Di Palembang. Responden penelitian ini adalah 31 orang pegawai kantoran yang bekerja di PT. Mitra Petra Sejahtera Palembang dengan menggunakan purposive sampling. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Pengumpulan data menggunakan kuesioner dan pengujian hipotesis dianalisis menggunakan analisis regresi dengan menggunakan program SPSS 23. Hasil pengujian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

7. Penelitian dilakukan oleh Defitamilia, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. Berdasarkan hasil yang telah dilakukan lingkungan kerja fisik, disiplin kerja, dan kinerja karyawan masuk ke dalam kategori sangat baik. Dari penelitian ini dapat dibuktikan secara parsial bahwa lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Serta secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara lingkungan kerja fisik dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.
8. Penelitian dilakukan oleh Yustina, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan LPD Desa Adat Kerobokan. Hasil analisis

menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dimana jika lingkungan kerja fisik, kepemimpinan situasional dan motivasi kerja meningkat maka kinerja karyawan akan meningkat.

9. Penelitian dilakukan oleh Pidada, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Denpasar. Hasil penelitian ini adalah karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Denpasar, lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Denpasar, serta karakteristik individu dan lingkungan kerja fisik secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina Cabang Denpasar.
10. Penelitian dilakukan oleh Rostina, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Cahaya Anugerah Bahari (CAB). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi kerja bagi setiap karyawan sebesar 77,4%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kepemimpinan, lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi baik secara simultan dan parsial terhadap Kinerja Pegawai pada PT. Cahaya Anugerah Bahari (CAB).

11. Penelitian dilakukan oleh Khumairoh, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan, tunjangan, lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Crestec Indonesia Pasuruan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial (uji t) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara gaya kepemimpinan terhadap kinerja. Secara parsial (uji t) manfaat berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara parsial (uji t) lingkungan kerja fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan gaya kepemimpinan, manfaat, dan lingkungan kerja fisik secara simultan (uji F) secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
12. Penelitian dilakukan oleh Dwisaksono, dkk., (2022) meneliti tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional, lingkungan kerja fisik dan kompensasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Mandiri Kebon Sirih. Hasil kesimpulan penelitian ini adalah sebagai berikut: 1) Gaya kepemimpinan transformasional berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 2) Lingkungan kerja fisik berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. 3) Kompensasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja Fisik, Kompensasi Kerja, Kinerja Karyawan.