

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada masa globalisasi saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting di setiap kegiatan perusahaan, dikarenakan suatu keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya bergantung pada kinerja karyawan (Simoed, Riana, & Subudi, (2019). Dalam sebuah perusahaan secanggih apapun teknologi yang digunakan tanpa adanya manusia sebagai pengguna atau yang menjalankan teknologi tersebut, maka sebuah teknologi dan kegiatan di dalam perusahaan tidak akan berjalan dan menghasilkan tujuan yang diharapkan (Pratiwi, Putra, & Kusumastuti, (2019). Dalam menjalankan kegiatan operasional, perusahaan harus mampu memanfaatkan dan mengelola sumber daya manusia agar tercapai kinerja karyawan yang berkualitas dan baik untuk meningkatkan kinerja perusahaan secara keseluruhan (Darmasaputra & Sudibya, 2019).

Nirmalasari dan Masusan (2020) mendefinisikan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam mencapai tujuan. Umumnya pimpinan mengharapkan kinerja yang baik dari masing-masing karyawan dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan. Seorang karyawan telah mendayagunakan kemampuan dirinya itu untuk memberikan kontribusi bagi pencapaian tujuan, maka diperlukan suatu penilaian. Penilaian ini dilakukan untuk mengetahui kemampuan dari para karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya mana yang berkualitas baik.

Kinerja karyawan adalah keseluruhan hasil atau keberhasilan seseorang selama periode atau tugas tertentu dengan perbandingan standar pekerjaan, target atau kinerja yang telah ditentukan sebelumnya dan telah disepakati. Kinerja karyawan ditentukan oleh kemampuan, keinginan, dan lingkungan dalam menciptakan kinerja karyawan yang efektif, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu menggerakkan potensi sumber daya yang dimiliki oleh setiap karyawan, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi.

The Mahata legian Badung merupakan Hotel yang bergerak dibidang pariwisata khususnya bidang akomodasi atau usaha yang menyediakan jasa inap dan juga menyediakan makanan dan minuman, serta jasa lainnya bagi masyarakat umum yang dikelola secara komersial. Hotel ini dikenal dengan gaya arsitektur New Indies Style yang menggabungkan elemen arsitektur Belanda dengan sentuhan Bali yang dirancang untuk menarik pengunjung dan memberikan pengalaman liburan yang luar biasa bagi wisatawan dengan kombinasi arsitektur yang unik dan fasilitas yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi dan wawancara dengan beberapa karyawan The Mahata Legian Badung, Fenomena yang muncul mengenai kinerja karyawan menunjukan bahwa rendahnya kinerja karyawan mengakibatkan Ketidakkonsistenan dalam Pelayanan, terdapat variasi dalam kualitas pelayanan yang diberikan kepada tamu yang terlihat dari keluhan wisatawan. Fenomena ini menunjukkan bahwa standar pelayanan yang dijalankan karyawan tidak konsisten, sehingga wisatawan merasa kurang puas, karena itu kinerja karyawan tidak berjalan

dengan baik sehingga dapat mempengaruhi tingkat pencapaian target perusahaan. Dengan demikian dalam perusahaan memerlukan suatu kinerja karyawan yang baik dan optimal. Berdasarkan hal tersebut perusahaan mengharapkan pencapaian target yang maksimal dengan setiap bulannya yaitu 99,00% sesuai dengan target perusahaan. Terdapat data mengenai hunian kamar The Mahata Legian Badung selama bulan April 2023- Maret 2024 menunjukan bahwa tidak maksimal dan masih dibawah target perusahaan. Tingkat hunian kamar The Mahata Legian Badung disajikan pada Tabel 1.1.

Tabel 1. 1
Tingkat Hunian kamar The Mahata Legian Badung Bulan April 2023 – Maret 2024

Bulan	Total Kamar	Total Kamar keseluruhan	Kamar Terjual (bulan)	Kamar tersedia (bulan)	Presentase kamar terjual (%) (bulan)	Komplain (bulan)
(1)	(2)	(3)= 2x1	(4)	(5)	(6)=(4 :3)x100	(7)
April	36	1.080	516	594	47,78 %	5
Mei	36	1.116	848	260	75,99 %	0
Juni	36	1.080	1.042	38	96,48 %	0
Juli	36	1.116	1.072	44	96,06 %	0
Agustus	36	1.116	1.056	56	94,62 %	0
September	36	1.180	1.039	41	96,20 %	0
Oktober	36	1.116	1.066	48	95,52 %	0
November	36	1.080	988	92	91,48 %	0
Desember	36	1.116	837	279	75,00 %	0
Januari	36	1.116	975	141	87,37 %	0
Februari	36	1.044	861	122	82,47 %	0
Maret	36	1.116	806	227	74,63%	0
TOTAL		13.176	11.106	1.978	1013,60 % (84,81%)	5

Sumber : The Mahata Legian Badung (2024)

Tabel 1.1, menunjukan bahwa tingkat hunian kamar The Mahata Legian Badung selama periode April 2023 hingga Maret 2024 menunjukkan fluktuasi yang signifikan setiap bulannya. Terdapat bulan-bulan dengan tingkat hunian rendah, seperti pada bulan April yaitu 47,78%, tingkat hunian sedang pada bulan Mei yaitu 75,99% dan bulan-bulan dengan hunian tinggi, seperti pada bulan Juni yaitu 96,48% dan September yaitu 96,20%. Ketidakstabilan ini menunjukkan bahwa target hunian yang diinginkan perusahaan belum tercapai secara konsisten. Selain itu, terdapat keluhan dari wisatawan terkait pelayanan yang kurang memuaskan dan kelalaian karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa kinerja karyawan belum optimal dalam mendukung pencapaian target dan kepuasan tamu. Secara keseluruhan, kinerja karyawan di The Mahata Legian Badung masih perlu ditingkatkan untuk memastikan pelayanan yang lebih baik dan pencapaian tingkat hunian yang stabil sesuai dengan harapan perusahaan. Berdasarkan hal ini, dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan di The Mahata Legian Badung belum berjalan dengan baik dan optimal, karena beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawannya.

Organisasi diharapkan dapat memberikan perhatian terhadap berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, dimana dalam hal ini diperlukan adanya peran organisasi untuk meningkatkan motivasi serta mendukung terciptanya lingkungan kerja yang kondusif. Hal ini akan bermanfaat untuk mendukung terciptanya sikap, perilaku serta tindakan yang efektif dan profesional dari setiap karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan peran dan tanggung jawabnya. Pimpinan organisasi juga perlu memperhatikan berbagai

faktor lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mendukung tercapainya tujuan dan sasaran organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan , antara lain yaitu : budaya organisasi , motivasi kerja, dan, lingkungan kerja.

Budaya organisasi menjadi sebuah tuntunan bagi setiap elemen organisasi suatu perusahaan untuk membentuk sikap dan perilaku yang sesuai dengan visi dan misi perusahaan yang pada akhirnya menghasilkan sumber daya yang disiplin, mempunyai integritas yang tinggi, bekerja dengan penuh tanggung jawab, dan berkualitas secara intelektual maupun softskill yang dimiliki. Budaya organisasi merupakan aspek penting untuk diperhatikan oleh perusahaan. Karena dengan budaya organisasi nilai-nilai dan norma-norma dibentuk untuk menciptakan suasana yang dinamis bagi perusahaan terutama bagi sesama karyawan. Tujuan dari penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam perusahaan atau organisasi mematuhi dan berpedoman pada sistem nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam suatu perusahaan (Mangkunegara, 2020).

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan pada The Mahata Legian Badung, Fenomena yang muncul dalam penelitian ini yaitu mengenai budaya organisasi, di mana karyawan dalam melaksanakan tugas sering menunggu instruksi dari pimpinan padahal seluruh karyawan sudah mendapat pendelegasian tugas yang jelas sesuai dengan job masing-masing, hal ini berarti budaya organisasi dari karyawan belum sesuai dengan yang diharapkan. Disamping itu peraturan organisasi yang telah ditetapkan belum sepenuhnya ditaati oleh karyawan.

Pada variabel Budaya organisasi ada kesenjangan dan ketidak konsistenan antara hasil penelitian sebelumnya, Menurut penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Nelfianti (2019), Girsang (2019), Jufrizen & Ahmed (2020), dan Handayani (2020) tentang Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan Sucipto (2019) menyatakan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Faktor kedua yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi kerja karena untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang dikehendaki organisasi, maka haruslah dipahami, motivasi kerja inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi Nuraldy (2020). Motivasi kerja merupakan proses pemberian dorongan kepada karyawan supaya karyawan dapat bekerja sejalan dengan batasan yang diberikan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal (Sulistiyani & Rosidah, 2020). Motivasi kerja mampu membantu karyawan mencapai tujuan pribadinya. Seorang karyawan yang termotivasi akan memiliki kepuasan kerja yang lebih besar, kinerja tinggi dan kemauan untuk berhasil. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja tim yang lebih luas dan organisasi secara keseluruhan. Selain itu, motivasi karyawan mendorong kualitas kerja dan meningkatkan kinerja dalam suatu organisasi. Ketika organisasi menjaga karyawannya tetap termotivasi, produksi dapat dilakukan tanpa gangguan. Oleh karena itu, organisasi mencapai harmoni yang besar di seluruh alur kerja, mempengaruhi produktivitas secara positif.

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan pada The Mahata Legian Badung, Fenomena yang muncul dalam penelitian ini yaitu mengenai Motivasi kerja, dimana banyaknya karyawan yang sering mengeluh dalam bekerja dikarenakan beberapa faktor, seperti lingkungan kerja yang kurang nyaman, beban kerja yang berlebihan, sering mengeluh dalam bekerja dan kurangnya integritas dari diri sendiri sehingga banyak karyawan yang kurang bersemangat dalam berkerja.

Pada variabel motivasi kerja ada kesenjangan dan ketidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, Menurut Rahayuni (2022) & Ramadanti (2022), menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sejalan dengan penelitian Kertiriasih & Vipraprastha (2022) dan Septiadi *et al.*, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Sihotang, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Siswanti & Rahatmawati, (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Yang artinya semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Pada penelitian yang dilakukan oleh Septiadi *et al* (2020) dinyatakan sama (simultan)

Faktor ketiga yang mempengaruhi kinerja dari karyawan itu sendiri adalah lingkungan kerja. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan perlu diperhatikan, dalam hal ini disebabkan karena lingkungan kerja dapat mempengaruhi semangat kerja terhadap karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang dikatakan baik apabila karyawan mendapatkan suasana yang aman, nyaman dan sehat agar semua

pekerjaan yang dilakukan dapat diselesaikan secara optimal, cepat dan baik. (Nitisemito (2019). Lingkungan kerja mempunyai hubungan dengan motivasi kerja. Lingkungan kerja fisik dan non fisik adalah sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja fisik yang nyaman akan mempengaruhi semangat kerja karyawan, selain itu lingkungan kerja non fisik yang kondusif juga dapat membantu dalam meningkatkan prestasi karyawan. Selain itu lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. (S. Efendi & Hardiyanto, 2021), dan (Prakoso & Efendi, 2022).

Berdasarkan observasi dan wawancara terhadap karyawan pada The Mahata Legian Badung, Fenomena yang muncul dalam penelitian ini yaitu mengenai Lingkungan kerja, seperti kurangnya komunikasi antar karyawan, kurangnya pelatihan, sering terjadinya konflik antar karyawan karena perbedaan pendapat serta kurangnya Fasilitas yang memadai, seperti tidak ada tempat beristirahat yang nyaman dan bersih, serta ruang kerja yang sempit.

Pada variabel Lingkungan kerja ada kesenjangan dan ketidak konsisten dengan penelitian sebelumnya, Menurut Amran (2019), Vicky, dkk (2020) dan Marsel, dkk (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan Cong King, dkk (2019) dan Yusnandar (2019), menyatakan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian mengenai Budaya organisasi, Motivasi kerja, Lingkungan kerja dan kinerja karyawan yang dilakukan oleh beberapa peneliti masih ditemukan hasil yang tidak konsisten dan ada

kesenjangan antara peneliti sebelumnya. Oleh sebab itu penelitian dalam topik yang sama perlu dilakukan agar dapat mendukung salah satu temuan yang sudah ada.

Berdasarkan fenomena dan hasil penelitian sebelumnya peneliti tertulis untuk melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada The Mahata Legian Badung.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, maka adapun perumusan masalah yang dapat didefinisikan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung ?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung ?
3. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah dan perumusan masalah yang telah diuraikan, maka tujuan dilakukannya penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung.

2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, , dan tujuan penelitian, maka hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai Berikut :

1. Manfaat Teoritis

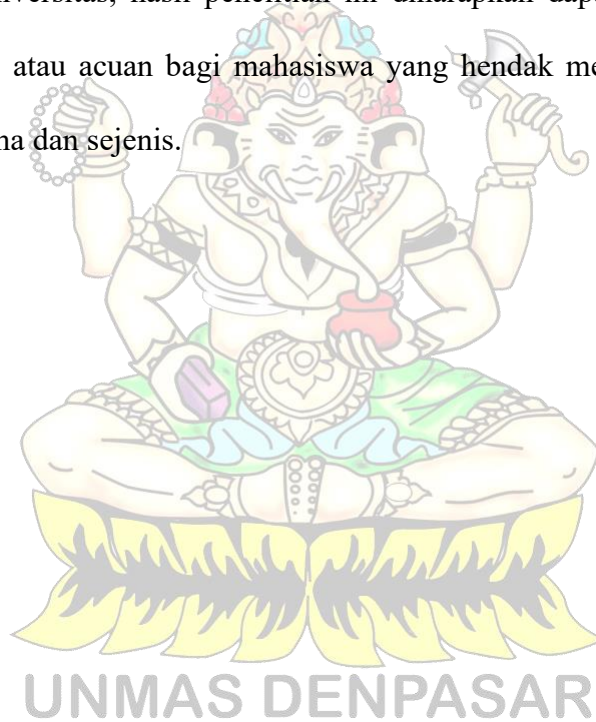
Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan mengetahui bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut, sehingga dapat dijadikan pedoman dalam mengambil kebijakan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Serta Penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan pengetahuan untuk memperluas pandangan atau wawasan pada instansi mengenai pentingnya Budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan dari pihak The Mahata Legian Badung dalam memutuskan kebijakan.

2. Manfaat Praktis

- A. Bagi Mahasiswa, hasil ini diharapkan dapat dijadikan refrensi tambahan untuk memperkuat teori serta penelitian terdahulu yang tentunya

berhubungan dengan Budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.

- B. Bagi perusahaan, dapat dijadikan sebagai bahan masukan dan memberikan perhatian dalam meningkatkan kinerja karyawan dan menyelesaikan masalah tentang Budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada The Mahata Legian Badung.
- C. Bagi Universitas, hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai referensi atau acuan bagi mahasiswa yang hendak meneliti permasalahan yang sama dan sejenis.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory (Goal Setting Theory)*

Penelitian ini menggunakan Goal Setting Theory yang dikemukakan oleh Locke sebagai teori utama (grand theory). Goal Setting Theory merupakan salah satu bentuk teori motivasi. Goal Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan (Pramesti, 2021:97). Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Menurut (Afandi, 2019:191) menjelaskan bahwa manajemen diartikan sebagai proses kerja sama antar karyawan untuk mencapai tujuan organisasi sesuai dengan pelaksanaan fungsi-fungsi perencanaan, pengorganisasian, personalia, pengarahan, kepemimpinan, dan pengawasan. Proses tersebut dapat menentukan pencapaian sasaran-sasaran yang telah ditentukan dengan pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya untuk mencapai hasil yang lebih efektif dan efisien.

Goal Setting Theory mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan. Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja

yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (goal) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan Goal Setting Theory keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja sebagai faktor penentu. (Pratama, 2020).

2.1.2 Budaya Organisasi

1. Pengetian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Sedangkan definisi budaya organisasi menurut Kreitner & Kinicki (2019) adalah membagi nilai-nilai dan kepercayaan-kepercayaan yang mendasari identitas perusahaan. Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya

organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan. Budaya organisasi berperan sebagai pendorong perusahaan untuk meningkatkan kualitas kinerja karyawan, karena budaya merupakan suatu kebiasaan yang diterapkan dalam aktivitas pekerjaan sehari-hari (Armawan & Suana, 2019).

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Menurut penelitian (Ahmed & Shafiq, 2020), budaya organisasi merupakan sebagai kombinasi dari nilai-nilai, aset, keyakinan, komunikasi dan penyederhanaan perilaku yang memberikan arahan kepada masyarakat. Ide dasar budaya muncul melalui berbagai proses pembelajaran yang didasarkan pada alokasi sumber daya yang tepat. Menurut penelitian Chang dan Lee (dalam Asmawati., 2019) setiap orang ditampilkan dengan berbagai karakteristik dan gaya perilaku, berbagai organisasi bisnis juga datang dengan budaya warisan mereka untuk mempengaruhi operasi organisasi. Jika setiap individu memahami budaya organisasi dengan benar, maka kinerja organisasi akan meningkat serta pegawai akan merasa termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan organisasinya.

Menurut (Aprilia dan Yuniasih, 2021), budaya organisasi mengacu pada nilai-nilai, kepercayaan dan kebiasaan yang diciptakan dan kemudian dibentuk dalam suatu organisasi atau kelompok yang diterima dan diterima

oleh para anggota organisasi atau kelompok tersebut. Budaya organisasi juga dapat diartikan sebagai sistem keanggotaan umum yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah seperangkat karakteristik inti yang dihargai oleh organisasi. Budaya organisasi didefinisikan sebagai seperangkat asumsi dasar yang muncul dari pola pikir dimana anggota kelompok belajar beradaptasi untuk memunculkan ide untuk mengatasi masalah yang dihadapi oleh pihak eksternal dan internal.

Kharis (2019) mengemukakan budaya organisasi merupakan seperangkat nilai-nilai, keyakinan, dan sikap utama yang diberlakukan di antara anggota organisasi. Budaya yang dapat menyesuaikan serta mendorong keterlibatan karyawan dapat memperjelas tujuan dan arah strategi organisasi serta yang selalu menguraikan dan mengajarkan nilai - nilai dan keyakinan organisasi, dapat membantu organisasi mencapai pertumbuhan penjualan, pengembalian modal, keuntungan, mutu dan kepuasan pelanggan yang lebih tinggi. Jadi, jika dalam suatu organisasi tidak mempunyai budaya yang dominan dan hanya terdiri dari banyak sub budaya, maka pengaruh dari budaya terhadap keefektifan organisasi akan jauh lebih tidak jelas dan tidak akan terdapat konsistensi di dalam persepsi atau perilaku. Fungsi dan Peran Budaya Organisasi Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pastinya memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi suatu organisasi (Sukmana, 2019). Jadi Budaya organisasi adalah nilai, keyakinan, dan sikap yang menjadi pedoman anggota organisasi. Budaya yang

kuat dan adaptif meningkatkan keterlibatan karyawan, memperjelas tujuan organisasi, serta mendukung pencapaian kinerja seperti pertumbuhan penjualan, keuntungan, dan kepuasan pelanggan. Sebaliknya, tanpa budaya dominan, efektivitas organisasi dan konsistensi perilaku sulit tercapai. Budaya juga berperan sebagai alat pengendalian untuk membangun komitmen dalam pelaksanaan strategi dan manajemen. Dengan demikian, membangun dan mempertahankan budaya organisasi yang solid merupakan elemen yang sangat penting untuk mendukung keberhasilan manajemen dan pencapaian tujuan strategis.

2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Maulidiyah (2020:65) indikator budaya organisasi diklasifikasikan menjadi empat indikasi yang dapat menangkap inti dari budaya yang terjadi dalam suatu organisasi, yaitu:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

b. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan seseorang untuk mengenali dan memahami dirinya secara menyeluruh.

c. Pengarahan

Pengarahan adalah salah satu fungsi manajemen yang bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan Karyawan kedalam sumber daya manusia (SDM) dan sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan perusahaan.

d. Inovasi

Inovasi adalah proses dan hasil pengembangan ide untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas Karyawan dalam melakukan pekerjaan.

e. Disiplin Kerja

adalah suatu sikap dan perilaku yang menunjukkan kesadaran dan kepatuhan terhadap peraturan, prosedur, dan tugas yang diberikan dalam lingkungan kerja.

3. Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Ahmad *et al.* (2020) dan Aziz, S., & Huda, N. (2022)., faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi mencakup beberapa aspek penting yang berkontribusi pada pembentukan dan perkembangan budaya di dalam suatu organisasi. Berikut adalah faktor-faktor tersebut:

a. Kepemimpinan

Kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk budaya organisasi. Gaya manajemen yang diterapkan oleh pemimpin sangat memengaruhi cara karyawan bekerja, berinteraksi, dan berkomunikasi. gaya kepemimpinan memiliki pengaruh besar terhadap

budaya organisasi. Pemimpin yang memahami nilai-nilai dan visi organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan memastikan karyawan mematuhi standar serta nilai-nilai organisasi. Pemimpin yang inklusif dan partisipatif cenderung menciptakan budaya yang terbuka, kolaboratif, dan inovatif.

b. Lingkungan Eksternal

Faktor-faktor eksternal seperti perubahan teknologi, persaingan pasar, peraturan pemerintah, dan kondisi ekonomi juga berdampak pada budaya organisasi. Organisasi yang beroperasi di lingkungan yang dinamis mungkin mengembangkan budaya yang adaptif dan proaktif, sementara organisasi yang beroperasi di lingkungan yang lebih stabil cenderung memiliki budaya yang konservatif.

c. Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM)

Praktik-praktik dalam manajemen SDM, termasuk rekrutmen, pelatihan, evaluasi kinerja, dan pengembangan karir, berperan dalam membentuk budaya organisasi. Ketika organisasi memberikan perhatian besar pada pengembangan karyawan dan menciptakan kebijakan yang adil dan transparan, budaya organisasi akan lebih cenderung mendukung keterlibatan dan motivasi karyawan.

d. Inovasi dan Teknologi

Penerapan teknologi baru dan dorongan untuk berinovasi juga memengaruhi budaya organisasi. Organisasi yang mendukung inovasi dan pemanfaatan teknologi akan membentuk budaya yang lebih

dinamis, sementara yang kurang mendukung inovasi mungkin cenderung mempertahankan budaya yang konservatif.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sunyoto (2019), motivasi membicarakan tentang bagaimana cara mendorong semangat kerja seseorang, agar mau bekerja dengan memberikan kemampuan dan keahliannya secara optimal guna mencapaitujuan organisasi. Menurut Hasibuan (dalam Febrianti, N.R 2020) motivasi kerja adalah pemberian daya gerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upaya untuk mencapai kepuasan. Dari definisi para ahli tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari dalam diri yang mempengaruhi perilaku manusia untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai apa yang dibutuhkan atau diinginkan.

Menurut Mangkunegara (2019) motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan karyawan sehingga mampu bekerja secara terarah dan tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Saputra, D., & Fernos, J. (2023) motivasi kerja merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong kegiatan maupun gerakan sehingga mengarah atau menyalurkan perilaku ke arah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidak

seimbangan. Robbins (2020) menyatakan bahwa motivasi merupakan kesediaan untuk melaksanakan upaya yang tinggi untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu Menurut Sutrisno (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja merupakan akibat dari interaksi yang dilakukan oleh seseorang dengan situasi tertentu sehingga terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan seseorang dalam menghadapi situasi yang sama, bahkan seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dalam waktu yang berbeda juga. Sedangkan motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. (Mangkunegara (2019:61)

2. Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja yang dikemukakan oleh Maslow (Mangkunegara, 2019) yaitu :

a. Lingkungan sekitar

Lingkungan sekitar merupakan semua faktor yang mempengaruhi kehidupan dan kinerja karyawan di tempat kerja. Lingkungan kerja ini meliputi aspek fisik, sosial, dan psikologis, dan dapat berdampak besar pada produktivitas dan kinerja karyawan.

b. Semangat kerja

Semangat kerja juga dapat diartikan sebagai suasana kerja yang menunjukkan rasa semangat Karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif.

c. Kondisi kerja

Kondisi kerja adalah segala keadaan yang terdapat di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi karyawan baik secara langsung dan tidak langsung terhadap pekerjaannya.

d. Kepuasan kerja

Tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan dapat menjadi acuan agar lebih bersemangat dalam bekerja.

e. Inisiatif dan kreatifitas

Inisiatif dan kreativitas adalah dua konsep terkait dalam meningkatkan kemampuan karyawan dalam memecahkan masalah dan mencapai tujuan.

f. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah suatu kesadaran pada individu untuk melakukan kewajiban atau pekerjaan dengan rasa berani menerima segala konsekuensi yang timbul dari pekerjaan tersebut.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Nabila Khoiru (2020), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja, yaitu:

1. Kepuasan Kerja

Tingkat kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya juga berperan penting dalam meningkatkan motivasi kerja. Kepuasan kerja ini mencerminkan sejauh mana seorang karyawan merasa puas dengan berbagai aspek pekerjaannya, seperti tugas, lingkungan, rekan kerja, gaji, dan peluang pengembangan karir.

2. Penghargaan

Penghargaan adalah bentuk pengakuan atau apresiasi yang diberikan kepada seseorang, dalam hal ini karyawan, atas prestasi, kontribusi, atau hasil kerja yang mereka capai. Penghargaan bertujuan untuk mengapresiasi usaha atau pencapaian tertentu dan memberi motivasi kepada individu atau kelompok untuk terus berperforma baik.

3. Insentif

Insentif adalah pembayaran atau penghargaan tambahan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas kinerja yang baik, pencapaian target, atau kontribusi tertentu yang melebihi ekspektasi. Insentif ini diberikan untuk memotivasi karyawan agar terus bekerja dengan lebih baik dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

4. Peluang

Peluang adalah potensi atau kemungkinan yang dapat dimanfaatkan untuk meraih sesuatu yang lebih besar atau lebih baik. Peluang seringkali berkaitan dengan kesempatan yang terbuka, tetapi juga mencakup analisis situasi dan kesiapan untuk mengambil tindakan. Peluang menciptakan

ruang bagi individu atau organisasi untuk tumbuh atau mengembangkan sesuatu yang baru, Karyawan yang merasa ada peluang untuk berkembang, belajar keterampilan baru, atau mendapatkan promosi biasanya lebih termotivasi.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Afandi (2019) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada dilingkungan dimana para karyawan bekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas yang telah diberikan, seperti temperatur, kelembaban, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan alat-alat perlengkapan kerja yang memadai atau tidak. Sedangkan pendapat yang dikemukakan oleh Sedarmayanti (2020) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dipakai serta melingkupi lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja dengan metode kerja serta pengaturan kerjanya sebagai perseorangan maupun kelompok.

Lingkungan kerja dapat dibedakan menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik, lebih jelasnya Sedarmayanti (2019) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik terbagi lagi menjadi dua bagian yaitu lingkungan yang langsung terhubung dengan karyawan dan lingkungan perantara atau umum. Menurut Sedarmayanti Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan juga

termasuk dengan bawahan, sedangkan Lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan seluruh karyawan juga termasuk dengan bawahan.

Berdasarkan Budiasa (2021), lingkungan kerja mencakup seluruh sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang menjalankan tugas, dan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut definisi dari Sedarmayanti (2021), lingkungan kerja mencakup semua alat perkakas dan bahan yang dihadapi, kondisi lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, metode kerja yang digunakan, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun dalam kelompok. Secara keseluruhan, lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan saat bekerja, baik dalam bentuk fisik maupun non-fisik, serta memiliki dampak langsung atau tidak langsung terhadap diri dan pekerjaan karyawan saat mereka sedang bekerja. Lingkungan kerja yang baik dapat berkontribusi pada efisiensi dan kinerja yang lebih baik dari karyawan. Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah sesuatu yang berada disekitar karyawan atau pekerja baik berbentuk secara fisik maupun non fisik terasa secara langsung maupun tidak langsung yang dapat mempengaruhi pada karyawan atau pekerja tersebut saat melakukan pekerjaan.

2. Indikator Lingkungan Kerja

Budiasa (2021) dalam penelitiannya menggunakan indikator penerangan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja, dan hubungan karyawan. Sementara itu, Nitisemito menyatakan indikator lingkungan kerja terdiri dari:

a. Suasana kerja

Kondisi sekitar karyawan saat bekerja yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas. Hal ini mencakup tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara individu yang ada di tempat tersebut.

b. Kebersihan

Lingkungan kerja yang bersih dan terjaga dapat meningkatkan kenyamanan dan produktivitas karyawan.

c. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan yang harmonis dan bebas dari intrik di antara sesama rekan kerja. Keharmonisan hubungan ini merupakan faktor yang berpengaruh pada keinginan karyawan untuk tetap berada dalam satu organisasi

d. Tersedianya fasilitas kerja

Ketersediaan peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan, termasuk fasilitas kerja yang lengkap dan mutakhir. Meskipun fasilitas tersebut tidak selalu baru, namun tetap menjadi penunjang dalam proses bekerja.

3. Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Secara garis besar Lingkungan Kerja terbagi menjadi 2 jenis yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Lestari, Sipayung dan Purba, (2022) Lingkungan kerja fisik merupakan keadaan luar pekerjaan yang berpengaruh terhadap diri dalam menjalankan tugas - tugas yang diberikan seperti pencahayaan, temperatur, keindahan, kebisingan.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2022), lingkungan kerja non fisik dapat diartikan sebagai "segala kondisi yang terkait dengan interaksi kerja, termasuk hubungan dengan pimpinan, rekan kerja, dan bawahan.". Wursanto (dalam Santoso and Rijanti, 2022)) mengatakan bahwa ada beberapa unsur penting dalam pembentukan sikap dan perilaku karyawan di lingkungan kerja non fisik yakni:

1) Pengawasan

Pengawasan dilakukan secara terus menerus dengan menggunakan sistem pengawasan yang ketat.

2) Suasana kerja

Suasana kerja yang dapat memberikan dorongan dan semangat kerja yang tinggi

3) Sistem penghargaan

Sistem penghargaan sensitif terhadap kemanusiaan karena gaji merupakan hak yang diterima oleh karyawan atau kewajiban perusahaan untuk membayar.

4) Hubungan yang harmonis

Hubungan yang harmonis adalah hubungan yang lebih informal, penuh kekeluargaan antara atasan dan bawahan.

5) Anggota diperlakukan secara adil dan objektif

Beberapa hal tersebut kemudian dijadikan indikator untuk mengetahui keadaan lingkungan kerja non fisik. Jadi, penelitian ini menggunakan indikator untuk menentukan lingkungan kerja non fisik yaitu: pelaksanaan, pengawasan, suasana kerja, sistem penghargaan, perlakuan, perasaan aman, dan hubungan antar individu, dan objektivitas.

4. Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Menurut Sedarmayati (2020), faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja meliputi:

1. Faktor Fisik

Lingkungan fisik yang berkaitan dengan kondisi fisik tempat kerja, seperti suhu, pencahayaan, kebisingan, tata ruang, dan kondisi fisik peralatan. Lingkungan fisik yang baik mendukung kenyamanan dan keamanan kerja.

2. Faktor Non-Fisik

Faktor ini yang mencakup hubungan antar-karyawan, komunikasi, dan interaksi sosial di lingkungan kerja. Hubungan kerja yang harmonis dan komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

3. Faktor Kesejahteraan

Termasuk fasilitas yang disediakan perusahaan bagi karyawan, seperti fasilitas kesehatan, rekreasi, serta tunjangan. Fasilitas ini berperan penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan loyalitas karyawan.

4. Faktor Organisasi

Struktur organisasi, prosedur kerja, dan kepemimpinan dalam perusahaan. Organisasi yang terstruktur dengan jelas dapat membantu karyawan memahami tugas mereka dan meningkatkan efisiensi kerja.

2.1.5 Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja dapat dikatakan hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Seorang karyawan yang mempunyai kemampuan sesuai dengan harapan organisasi, kadang-kadang tidak mempunyai semangat kerja tinggi sehingga kinerjanya tidak sesuai dengan yang diharapkan (Pasaribu & Krisnaldy, 2020). Menurut Rizaldi (2021) Kinerja Karyawan adalah suatu hasil

dimana orang, sumber-sumber yang ada di lingkungan kerja tertentu secara bersama membawa hasil akhir yang didasarkan tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Kinerja Karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian (Estiningsih, 2019).

Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugastugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja ini adalah gabungan dari tiga faktor penting yaitu kemampuan dan minat seseorang pekerja, kemampuan dan penerimaan atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang. Kinerja karyawan sangat menentukan kemajuan suatu perusahaan karena kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan. Apabila karyawan memiliki kinerja yang baik tentunya akan memberikan dampak menguntungkan buat perusahaan begitu juga sebaliknya apabila kinerja karyawan rendah maka perusahaan akan mengalami kesulitan dan kerugian dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

Selain itu, kinerja pegawai juga merupakan tingkat hasil kerja dari pegawai dalam pencapaian persyaratan pekerjaan yang telah diberikan. Kinerja pegawai menjadi hal yang perlu diperhatikan dengan cukup serius oleh suatu perusahaan, karena kinerja pegawai dengan berbagai aspek yang ada di dalamnya akan memberikan dampak secara langsung terhadap kinerja suatu perusahaan secara keseluruhan (Moeherinto, 2019).

2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi (2019) indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah suatu ukuran mengenai jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang karyawan dalam satu jangka waktu. Hal ini biasanya dilihat dari bagaimana cara karyawan menyelesaikan kewajiban dan tanggung jawabnya dalam waktu dan kecepatan yang telah ditentukan

b. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu dalam kinerja karyawan diukur seberapa sesuai waktu yang dihabiskan dalam mengerjakan tugas dengan target waktu yang telah ditentukan sebelumnya.

c. Efektifitas

Efektivitas dalam kinerja karyawan merujuk pada sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan.

d. Pencapaian Target

Pencapaian target dalam kinerja karyawan adalah sejauh mana seseorang atau kelompok dalam melaksanakan tugas pokoknya untuk mencapai sasaran yang diinginkan dalam perusahaan .

e. Kemampuan

Ketelitian Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.

Ada beberapa indikator kinerja menurut Kasmir (2019) yaitu: Kualitas (Mutu) yaitu Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) pekerjaan yang dihasilkan oleh suatu proses tertentu. Kuantitas yaitu untuk mengukur kinerja, juga bisa dilakukan dengan cara melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan seseorang. Waktu yaitu untuk jenis pekerjaan tertentu, ada batas waktu penyelesaian pekerjaan. Jika terjadi pelanggaran atau ketidak patuhan terhadap tenggat waktu, dapat diasumsikan bahwa kinerjanya tidak baik dan sebaliknya. Ketepatan waktu yaitu di mana kegiatan dapat diselesaikan atau hasil produksi dapat dicapai dalam jangka waktu yang ditentukan.

3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Pusparani (2021), faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan individual

Kemampuan individual karyawan ini mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan bahan mentah yang dimiliki seseorang berupa pengetahuan, pemahaman, kemampuan, kecakapan interpersonal, dan kecakapan tehnis. Dengan demikian, kemungkinan seorang karyawan akan mempunyai kinerja yang baik. Jika karyawan tersebut memiliki ketrampilan yang baik maka karyawan tersebut akan menghasilkan kinerja yang baik pula.

2. Usaha

yang dicurahkan Usaha yang dicurahkan oleh karyawan bagi perusahaan adalah motivasi, etika kerja, kehadirannya. Tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Dari itu walaupun karyawan memiliki tingkat ketrampilan untuk mengerjakan pekerjaan, akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. Hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat ketrampilan merupakan cermin dari apa yang dilakukan, sedangkan tingkat upaya merupakan cermin dari apa yang dilakukan.

3. Dukungan organisasional

Dalam dukungan organisasional, perusahaan menyediakan fasilitas bagi karyawan meliputi pelatihan dan pengembangan, peralatan dan teknologi, standar kinerja, dan manajemen dan rekan kerja. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja Karyawan adalah apa yang mempengaruhi sebanyak mereka memberikan kontribusi pada organisasi.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Nelfianti (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan YPI Cempaka Putih Jakarta”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda,

hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Menurut Jufrizen & Ahmed (2020), dalam penelitiannya tentang pengaruh budaya organisasi pada PT. Swakarya Instan Mandiri Medan, menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga apabila variabel ini ditingkatkan, maka kinerja pegawai akan meningkat dan apabila variabel ini dihilangkan maka kinerja pegawai akan menurun.

Penelitian yang dilakukan oleh Handayani (2020) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi (Studi Kasus pada PT. FRJ Global Concept Jepara)”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau.

Penelitian yang dilakukan oleh Sucipto (2019) tentang “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ansika Jitama Teknik”. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda, hasil penelitian menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

2.2.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian Kertiriasih & Vipraprastha (2022) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan The 101 Bali Fontana Seminyak dan penelitian Ramadhany (2021) bahwa terdapat hubungan positif yang sangat signifikan antara motivasi kerja dengan kinerja karyawan Hotel Grage Resort Sangkan Kuningan pada masa pandemi Covid-19.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Septiadi *et al.*, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada PT. Brawijaya Utama Palembang. Hal ini membuktikan semakin kuat motivasi yang didapatkan pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai pada perusahaan.

Penelitian yang dilakukan oleh Siswanti & Rahatmawati, (2019) menyatakan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja organisasi. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Sihotang, (2020) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di KPPN Bandar Lampung.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Utami, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa motivasi kerja guru SD di Kota Blora berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru tersebut. Hal itu berarti semakin tinggi motivasi guru, maka semakin tinggi pula kinerjanya.

Berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayitno (2019) yang menemukan bahwa motivasi kerja

karyawan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pei Hai International.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Suton (2020) Hasil ini tidak mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan motivasi kerja, berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten Jember.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Vicky, dkk (2020), judul penelitian tersebut Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hade Dinamis Sejahtera, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara silmutan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kevin, dkk (2019), PT. Surya Wenang Indah, hasil penelitian ini menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Amran (2019), judul penelitian tersebut Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai STMIK Kharisma Makassar, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Karyawan.

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Adha, dkk (2019), Kurniawan & Heryanto (2019), bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Konsep ini menyebutkan terdapat faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik yang berperan dalam hubungan lingkungan kerja dan kinerja karyawan muslim.

Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya oleh (Yusnandar, 2019). Yang menyatakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja karyawan pada PT. Sermani Steel Makasar.

Marsel, dkk (2019), judul penelitian tersebut Pengaruh Lingkungan Kerja, Motiva Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Air Manado, hasil uji penelitian tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Cong King, dkk (2019), judul penelitian tersebut Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Coco Prima Lelema Indonesia, hasil pengujian menunjukan hal yang berbeda bahwa hubungan antara lingkungan kerja terhadap kinerja keryawan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

