

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA. KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Pada tinjauan Pustaka ini akan dijelaskan berbagai pengertian yang berkaitan dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja dengan berbagai uraian yang menyangkut dengan Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja.

##### **2.1.1 Budaya Organisasi**

Norma atau nilai sebagai suatu unsur budaya manusia, hidup secara berkembang dan dinamis sesuai dengan kondisi dari organisasi dan menjadi kendali cara berpikir, berperilaku bersama dalam kebersamaan sebagai sebuah organisasi. Nilai-nilai tersebutlah yang selanjutnya menjadi budaya organisasi. Budaya organisasi yaitu sebagai sebuah beberapa pola yang dipelajari secara bersamaan oleh suatu kelompok tertentu dalam menyelesaikan permasalahan dengan pendekatan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah bekerja secara baik untuk dapat dipertimbangkan kebenarannya. Maka dari itu, untuk diajarkan pada anggota baru sebagai suatu cara yang benar dalam melihat, berpikir, serta merasakan hubungannya dengan masalah yang terjadi (Schein, 2019).

Sebuah budaya organisasi tidak muncul begitu saja. Namun jika sudah terbentuk secara kuat maka budaya tidak akan hilang begitu saja. Budaya awal,

berasal dari filosofi pendiri perusahaan atau orgnaisai. Hal ini kemudian menjadi pengaruh yang spesifik pada syarat yang dipergunakan untuk proses penerimaan karyawan baru. Para pendiri perusahaan yang secara tradisional mempunyai dampak yang panjang dalam mewujudkan budaya awal sebab memiliki ide yang masih terjaga kemurniannya serta memiliki sesuatu tentang cara bagaimana ide tersebut dapat terpenuhi. Sedangkan menurut (Sekti Susila Atmojo, 2023) definisi budaya organisasi adalah: Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Adapun definisi lain budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi (Souhoka, 2024).

Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

#### **2.1.1.1 Karakterisitik Budaya Organisasi**

Tiga jenis makna dari karakter budaya organisasi (Robert, 2021), yaitu:

1. Budaya organisasi diberikan kepada karyawan baru melalui proses sosialisasi.
2. Budaya organisasi mampu mempengaruhi perilaku seseorang di tempat kerja.
3. Budaya organisasi berlaku pada dua tingkat yang berbeda. Dalam hal ini berkaitan jika perusahaan menyediakan layanan yang memiliki kualitas tinggi maka karyawan akan cenderung menyesuaikan perilaku, merespon protes

konsumen dengan cepat. Karyawan mampu memberikan layanan kualitas tinggi sebab pengalaman saat berinteraksi dengan pelanggannya.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa yang di maksud dengan budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota organisasi yang kemudain memberikan pengaruh pada acara bekerja dan tingkah laku anggotanya. Dalam masyarakat, budaya organisasi ini dipengaruhi oleh watak perorangan, sikap, asumsi dan harapan mereka sendiri.

#### **2.1.1.2 Fungsi Budaya Organisasi**

Fungsi Budaya Organisasi (Husni, 2016), yaitu :

1. Budaya memiliki sebuah peran dalam menetapkan tapal batas. Artinya, budaya mampu menciptakan perbedaan yang jelas antara suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
2. Budaya memberikan identitas bagi anggota organisasi.
3. Budaya memberikan kemudahan dalam munculnya komitmen yang luas dan untuk kepentingan individu.
4. Budaya mampu meningkatkan kemantapan sistem social.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat arti serta kendali yang memandu serta membentuk sikap dan perilaku karyawan.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi merupakan pengikat sosial dalam mempersatukan anggota organisasi dalam mencapai tujuan yang berupa ketentuan nilai yang harus dikatakan serta dilaksanakan oleh anggotanya. Selain itu, budaya organisasi ini pun berfungsi sebagai *control* atas perilaku anggota-anggota organisasi.

### **2.1.1.3 Ciri-Ciri Budaya Organisasi**

Ciri-Ciri Budaya Organisasi (Pabundu, 2023), yaitu :

1. Anggota-anggota organisasi memiliki loyalitas pada organisasi serta mengetahui jelas apa yang menjadi tujuan dari organisasi tersebut. Selain itu, anggota organisasi mengerti perilaku mana yang dipandang sebagai sesuatu yang baik atau pun tidak.
2. Pedoman dalam bersikap sebagai anggota di dalam organisasi digariskan dengan jelas sehingga mudah untuk dimengerti, dipahami serta dilakukan oleh anggotanya sehingga dapat bekerja sangat kohesi.
3. Nilai-nilai yang dianut oleh organisasi tidak hanya berhenti pada slogan namun juga dihayati serta dinyatakan dalam perilaku sehari-hari secara konsisten.
4. Organisasi memberikan tempat khusus bagi anggotanya yang memiliki jasa.
5. Banyak terlihat ritual, mulai dari hal-hal sederhana sampai dengan ritual mewah. Selain itu, pimpinan organisasi selalu menyempatkan hadir dalam acara-acara yang dibuat.
6. Mempunyai jaringan budaya yang menampung cerita kehebatan para pahlawan.

### **2.1.1.4 Indikator Budadaya Organisasi**

Menurut Vina et al (2021) Indikator budaya organisasi ada 7 yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko
2. Memperhatikan detail
3. Orientasi pada hasil

4. Orientasi pada orang
5. Orientasi pada tim
6. Keagresifan
7. stabilitas

### **2.1.2 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja di dalam sebuah perusahaan atau pun organisasi sangat penting untuk diperhatikan manajemen walau secara tidak langsung terjun di dalam proses produksi namun lingkungan memiliki pengaruh langsung pada pegawai dalam menjalankan tugas dan wewenangnya. Sebuah kondisi lingkungan kerja dapat dikategorikan sebagai lingkungan yang baik apabila karyawan mampu mengerjakan seluruh kegiatannya secara aman dan nyaman. Di dukung dengan adanya penyesuaian lingkungan kerja yang mampu dilihat dari jangka waktu yang dihabiskan oleh karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, berkaitan dengan lingkungan kerja yang tidak mendukung dapat memberikan dampak pada tidak efisiennya rancangan sistem kerja yang ada.

Lingkungan kerja yaitu keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan dan mampu memberikan pengaruh pada terlaksananya pekerjaan (Setiawan, 2018). Lingkungan kerja adalah tempat yang terdapat sejumlah kelompok dimana memiliki fasilitas pendukung dengan tujuan untuk mencapai tujuan perusahaan (Lestary & Harmon, 2017).

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja pada dasarnya berhubungan dengan elemen atau pun hal-hal yang berada di

sekitar karyawan serta mempunyai pengaruh baik secara langsung maupun tidak terhadap motivasi karyawan di sebuah perusahaan. Maka dari itu, menjadi suatu kewajiban bagi manajemen perusahaan dalam menciptakan komponen lingkungan kerja yang mampu memberikan kondusifitas.

#### **2.1.2.1 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja**

Jenis-Jenis Lingkungan Kerja (Pranitasari et al., 2018), yaitu:

##### **1. Lingkungan Kerja Fisik**

Lingkungan kerja fisik adalah seluruh elemen atau pun kondisi yang berada di lingkungan sekitar tempat kerja yang akan memberikan pengaruh pada karyawan baik secara langsung atau pun tidak. Lingkungan kerja fisik merupakan segala sesuatu hal yang berada di dekat karyawan yang dapat memberikan dampak bagi karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Maka, dapat ditarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja fisik merupakan segala hal yang mencakup komponen fisik yang ada di sekitar tempat kerja karyawan serta mampu memberikan pengaruh langsung atau pun tidak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Beberapa komponen yang berkaitan dengan lingkungan kerja fisik antara desain interior, pencahayaan, temperature serta perlatan fisik yang digunakan oleh karyawan di perusahaan.

##### **2. Lingkungan Kerja Non Fisik**

Lingkungan kerja non fisik adalah keseluruhan keadaan yang terjadi dan berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan kerja dengan atasan maupun sesama karyawan dan dengan bawahan. Maka dari itu, manajemen

perusahaan hendaknya mampu menciptakan suasana dan kondisi kerja yang penuh dengan nuansa kekeluargaan dan komunikasi yang baik.

#### **2.1.2.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (Pranitasari et al., 2018), yaitu:

##### **1. Pencahayaan**

Penerangan atau pencahayaan adalah faktor yang memberikan manfaat besar bagi karyawan dimana hal ini menjamin keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu, manajemen perusahaan harus memperhatikan adanya pencahayaan yang cukup dan terjamin namun tidak menyilaukan. Pada dasarnya, cahaya dapat dikategorikan ke dalam beberapa jenis yaitu cahaya langsung, cahaya setengah langsung, cahaya tidak langsung dan cahaya setengah tidak langsung.

##### **2. Suhu Udara**

Oksigen adalah kebutuhan dari makhluk hidup yang mampu menjaga keberlangsungan hidup individu melalui proses metabolisme. Udara yang ada di sekitar lingkungan tempat kerja dapat dikategorikan sebagai udara kotor jika mempunyai kadar oksigen yang kurang dan bercampur dengan jenis gas lain yang berbahaya bagi kesehatan.

##### **3. Suara Bising**

Polusi suara mampu menyebabkan kebisingan dimana hal ini berkaitan dengan bunyi atau suara yang tidak dikehendaki oleh telinga seseorang. Artinya, dalam jangka waktu yang relatif panjang suara bising dapat

mengganggu ketenangan dalam bekerja, merusak pendengaran dan menimbulkan permasalahan dalam komunikasi bahkan mampu menyebabkan kematian. Maka dari itu, suara bising harus dihindari agar pelaksanaan kerja karyawan dalam mengerjakan tugasnya mampu dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas dan kinerja pegawai dapat meningkat.

#### 4. Keamanan Kerja

Dalam proses menjaga keamanan dan kenyamanan karyawan selama memenuhi tugas dan tanggung jawab perusahaan, maka manajemen harus juga memperhatikan kondisi lingkungan kerja tetap dalam tingkat yang kondusif. Salah satu upaya yang dilakukan berkaitan dengan keamanan ini yaitu pembentukan Keselamatan dan Kesehatan Kerja (K3) sebagai pihak yang mampu menjaga keamanan tersebut.

#### 5. Hubungan Karyawan

Suatu lingkungan kerja yang memberikan perasaan senang pada karyawan adalah dengan cara adanya pengikatan hubungan harmonis baik antar karyawan atau pun dengan atasan yang di dukung dengan penyediaan sarana dan prasarana yang memadai di tempat kerja sehingga akan memberikan dampak positif dan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

### 2.1.3 Motivasi Kerja

Menurut Enny. W (2019:17) “Motivasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerjasama dalam rangka pencapaian suatu tujuan tertentu, sebab setiap individu mempunyai perasaan atau kehendak dan keinginan yang sangat mempengaruhi kemampuan



setiap individu, sehingga individu tersebut didorong untuk berperilaku dan bertindak.”. Dengan demikian motivasi adalah pemberian motif atau suatu keadaan yang akan menimbulkan dorongan. Dengan kata lain dapat diartikan sebagai faktor yang mendorong seseorang dalam bertindak atau melakukan sesuatu dengan teknik-teknik tertentu.

Istilah motivasi ini berasal dari bahasa latin yaitu *movore* yang artinya menggerakkan kemudian diserap menjadi kata *motivation* dalam Bahasa Inggris yang maknanya adalah penimbunan motif atau kejadian yang memunculkan adanya dorongan. Istilah motivasi mempunyai arti yang beragam, berkaitan dengan tingkah laku individu maupun organisasi. Motivasi dalam hal ini yaitu keinginan untuk berbuat sesuatu sedangkan motif adalah kebutuhan (*needs*), keinginan (*wish*), dorongan (*desire*). Motivasi merupakan suatu keinginan yang ada dalam diri seseorang yang merangsang dirinya untuk melakukan tindakan-tindakan yang menjadi dasar maupun alasan dirinya berperilaku.

Motivasi terwujud dari sikap karyawan saat menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi adalah keadaan atau kondisi energi yang mampu menggerakkan diri karyawan secara terarah dan menuju tujuan yang diharapkan perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif pada situasi kerja inilah yang memperkuat motivasi kerja nya untuk mencapai kinerja yang optimal dan maksimal (Brahmasari, 2008).

Dari beberapa definisi diatas maka motivasi dipandang sebagai sebuah sumber kekuatan dan dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang untuk melakukan perbuatan atau tindakan tertentu. Sedangkan motivasi kerja adalah

suatu kebutuhan yang melatarbelakangi individu sehingga ada dorongan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi merupakan suatu kesediaan untuk berkaitan dengan sejauh mana seseorang ingin dan berusaha untuk mencapai kinerja yang baik dalam sebuah pekerjaan di perusahaan.

#### **2.1.3.1 Jenis-Jenis Motivasi**

Jenis-Jenis Motivasi (Pranitasari et al., 2018), yaitu:

##### **1. Motivasi instrinsik**

Motivasi mampu didorong dari dalam atau sering disebut dengan motivasi internal. Sasaran yang dituju berada dalam individu sendiri. karyawan dapat bekerja sebab memiliki ketertarikan dan senang dengan pekerjaannya. Karyawan merasa pekerjaan yang dilakukan memberikan makna, kepuasan dan kebahagiaan pada dirinya. Faktor instrinsik ini terdiri dari upah, keamanan kerja, kondisi kerja, status prosedur perusahaan, dan lainnya.

##### **2. Motivasi ekstrinsik**

Motivasi yang timbul sebab adanya dorongan untuk memperoleh rangsangan dari luar. Faktor ekstrinsik adalah prestasi, pengakuan, tanggung jawab, kemajuan, pekerjaan itu sendiri, kemungkinan dalam berkembang, peraturan, kebijakan perusahaan, interaksi antar karyawan dan lainnya. Faktor pemeliharaan yang merupakan kondisi ekstrinsik dari karyawan yang akan menimbulkan ketidakpuasan dan faktor motivator adalah faktor yang menggerakkan motivasi.

### **2.1.3.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja (Pranitasari et al., 2018), yaitu:

1. Sikap yang ditunjukkan oleh perorangan diantaranya sifat, pekerjaan, kompetensi, minat, kebutuhan, emosi, perasaan dan keyakinan.
2. Faktor pekerjaan yang lainnya seperti lingkungan kerja, dimana berkaitan dengan gaji yang diperoleh, kebijakan, kondisi kerja, hubungan antar karyawan dan budaya yang ada.

### **2.1.3.4 Dimensi Motivasi Kerja**

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan (Nur Adha et al., 2019). Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja, adapun beberapa dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisiologis, kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, yaitu fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas di kantor seperti peralatan kerja, dan juga diberikannya gaji sesuai dengan prosedur perusahaan.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, kebutuhan-kebutuhan akan rasa amandan keselamatan ini, di ataranya adalah tunjangan kesehatan, dana pensiun dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama,

contohnya interaksi yang baik antar sesama rekan kerja, dan hubungan antara atasan dengan bawahan.

4. Kebutuhan harga diri, yaitu kebutuhan akan penghargaan kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status jabatan, perhatian, reputasi.
5. Kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan akan dorongan untuk mencapai sesuatu yang diinginkan, misalnya pengembangan potensi diri dan mengemukakan ide/gagasan.

#### 2.1.4 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja yang sudah pernah dilakukan terdapat pada tabel 2.1.

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                              | Persamaan                            | Perbedaan                           | Hasil Penelitian                                                                                 | Sumber                          |
|-----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                        | (3)                                  | (4)                                 | (5)                                                                                              | (6)                             |
| 1   | Susandi Prihayanto, 2009. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan       | Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja | Lingkungan Kerja,                   | Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan pada kinerja perusahaan | Jurnal JEBAKU Vol. 2 No. 3      |
| 2   | Ni Made Ria, 2014. Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yang berdampak | Budaya Organisasi                    | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja | Budaya Organisasi berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan                  | E-Jurnal Akuntansi Vol. 3 No. 1 |

| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                                                                    | Persamaan                                              | Perbedaan                           | Hasil Penelitian                                                                                                                            | Sumber                                                                |
|-----|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------|-------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                              | (3)                                                    | (4)                                 | (5)                                                                                                                                         | (6)                                                                   |
|     | pada Kinerja Keuangan                                                                                                                            |                                                        |                                     |                                                                                                                                             |                                                                       |
| 3   | Fadilah Fhitri, 2018. Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Guru                                                                      | Budaya Organisasi                                      | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja | Terdapat hubungan positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja guru                                                       | Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Vol. 1 No. 1                        |
| 4   | Nur Octaviani, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai                                      | Budaya Organisasi, Motivasi Kerja                      | Lingkungan Kerja                    | Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja                                                                         | Jurnal Ilmiah Manajemen Vol. 2 No. 1                                  |
| 5   | Nila Tania, 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan                                                                    | Budaya Organisasi, Motivasi Kerja                      | Lingkungan Kerja                    | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan                                                                              | Jurnal Niara Vol. 14 No. 1                                            |
| 6   | H. Kusmono, 2010. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja                                                          | Budaya Organisasi, Motivasi Kerja                      | Lingkungan Kerja                    | Budaya Organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja                                                                                       | Jurnal EKUITAS Vol. 10 No. 1                                          |
| 7   | Diah Pranitasari, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan | Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja |                                     | Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia. | Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia (JRMSI)   Vol 11, No. 1, 2020. |
| 8   | Nurchika dkk,                                                                                                                                    | Lingkungan                                             | Budaya                              | ligkungan kerja                                                                                                                             | Jurnal Ilmiah                                                         |

| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                                                                                                                 | Persamaan                           | Perbedaan         | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                        | Sumber                                      |
|-----|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------|-------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                           | (3)                                 | (4)               | (5)                                                                                                                                                                                                     | (6)                                         |
|     | 2024. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Dalam Bekerja                                                                                                                | Kerja dan Motivasi Kerja            | Organisasi        | yang nyaman kondusif dapat meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, serta mempengaruhi kinerja karyawan secara positif.                                                                                | Ekonomi dan Akuntansi, Vol 1, No.3. 2024    |
| 9   | Asmirin Noor. 2014. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan Dan LLAJ Jawa Timur | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja | Budaya Organisasi | Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja dan kinerja pegawai Satuan Kerja Unit Pelaksana Penimbangan (Jembatan Timbang) Dinas Perhubungan dan LLAJ Jawa Timur dengan arah hubungan positif. | Media Mahardhika Vol. 12 No. 2 Januari 2014 |
| 10  | Abdul Rahim. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur             | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja | Budaya Organisasi | Lingkungan kerja dan kompetensi secara bersama-sama melalui motivasi kerja dapat berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. | J-MAS Vol.2 No.2, Oktober 2017              |
| 11  | Lucia                                                                                                                                                                                         | Lingkungan                          | Motivasi          | Terdapat                                                                                                                                                                                                | Jurnal                                      |

| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                                                                   | Persamaan                                         | Perbedaan               | Hasil Penelitian                                                                                                                                                                                          | Sumber                                                                      |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------|-------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                             | (3)                                               | (4)                     | (5)                                                                                                                                                                                                       | (6)                                                                         |
|     | Maduningtias. 2019. Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. L'ESSENTIAL.                       | Kerja dan Budaya Organisasi                       | Kerja                   | pengaruh positif Antara Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi secara simultan terhadap Produktivitas Karyawan                                                                                            | Ilmiah, Manajemen Sumber Daya Manusia. Vol. 2, No. 3, Mei 2019.             |
| 12  | Bayu Rama Laksono, dkk. 2021. Pengaruh Lingkungan Kerja, Komunikasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Samaco                       | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja               | Budaya Organisasi       | Lingkungan Kerja berdampak selaku absolut juga relevan atas kinerja karyawan. Komunikasi berakibat secara aktual dan substansial atas kinerja karyawan. Motivasi berdampak penting atas kinerja karyawan. | BAJ (Behavioral Accounting Journal) Vol. 4, No. 1, Juni 2021.               |
| 13  | Cici Bela, dkk. 2020. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. | Budaya Kerja, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja | Kepuasan Kerja Karyawan | Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap motivasi kerja                                                                                                       | Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia. Volume 11 No. 1. E-ISSN: 2301-8313. |
| 14  | Hormati. 2016. Pengaruh Budaya Organisasi, Rotasi Pekerjaan terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja                                                 | Budaya Kerja dan Motivasi Kerja                   | Lingkungan Kerja        | Budaya Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan.                                                                                                                                                | Jurnal EMBA. Volume 4 No. 2. ISSN: 2303-1174.                               |

| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                                                                                                                   | Persamaan                            | Perbedaan         | Hasil Penelitian                                                                               | Sumber                                                                                             |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|-------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                             | (3)                                  | (4)               | (5)                                                                                            | (6)                                                                                                |
|     | Pegawai.                                                                                                                                                                                        |                                      |                   |                                                                                                |                                                                                                    |
| 15  | Dinday Ayu, dkk. 2021. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.                                                                                                                      | Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja | Lingkungan Kerja  | Budaya organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.                                         | Jurnal Niara. Volume 14 No. 2. E-ISSN: 2528-7575.                                                  |
| 16  | Widyaningrum. 2019. <i>The Influence of The Work Environment, Organizational Commitment and Organizational Citizenship Behaviour on Employee Performance and Motivation as Intervening.</i>     | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja  | Budaya Organisasi | Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja                                   | <i>Eoropean Journal of Bussniness and Management</i> . Vol 11 No. 35. ISSN 2222-1905.              |
| 17  | Asyik, dkk. 2022. <i>The Influence of Organizational Environment, Work Motivation and Organizational Commitment on Intention to Quit Through Job Satisfaction of Four Star Hotel Employees.</i> | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja  | Budaya Kerja      | Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja | <i>East Asian Journal of Multidiscipli nary Research</i> (EAJMR). Volume 1 No. 10. ISSN 2321-2330. |



| No  | Peneliti, Tahun Penelitian, Judul Penelitian,                                                                                                                                       | Persamaan                            | Perbedaan        | Hasil Penelitian                                                                                   | Sumber                                                                                                                   |
|-----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------|------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| (1) | (2)                                                                                                                                                                                 | (3)                                  | (4)              | (5)                                                                                                | (6)                                                                                                                      |
| 18  | Tine. 2022. <i>The Influence of Organizational Culture, Work Motivation, Transformational Leadership on Employee Performance and The Implication on Organizational Performance.</i> | Budaya Kerja dan Motivasi Kerja      | Lingkungan Kerja | Budaya kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan                    | JRSSEM. Volume 1 No. 11. E-ISSN: 2807-6311.                                                                              |
| 19  | Arif Hidayat. 2022. <i>The Influence of Organization Culture and Motivation on Employee Performance.</i>                                                                            | Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja | Lingkungan Kerja | Budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja karyawan | <i>International Journal of Economics, Business and Accounting Research</i> (IJEBAR). Volume 6 No. 1. E-ISSN: 2614-1280. |
| 20  | Regen, dkk. 2021. <i>The Influence of Organizational Culture, Motivation and Job Satisfaction on Employee Performance.</i>                                                          | Budaya Kerja dan Motivasi Kerja      | Lingkungan Kerja | Budaya kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan             | <i>Journal of Education and Learning Studies</i> . Volume 4 No. 2. ISSN: 145-153.                                        |

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai yang dominan dan di dukung oleh perusahaan dalam menuntun kebijakan terhadap seluruh elemen *stakeholder* seperti cara melakukan suatu pekerjaan dan asumsi maupun kepercayaan dasar

yang dianut karyawan perusahaan, menurut Indra Indrwati (2019) Budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi-organisasi lain. Makna itu mewakili suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, dan hal tersebut sesuai dengan indikator dari Vina et al (2021): Inovasi dan pengambilan, resiko memperhatikan detail, orientasi pada hasil, orientasi pada orang orientasi pada tim, keagresifan dan stabilitas.

Budaya organisasi adalah satu faktor penyebab dari motivasi kerja karyawan menurun, karena tidak adanya kepercayaan pada tim sehingga hal tersebut menjadi penyebab salah satu menurunnya faktor motivasi dalam bekerja, dari jurnal Nur Octaviani (2020) menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Lingkungan sosial dari tempat kerja yang kondusif mampu mempengaruhi semangat dan motivasi kerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hal ini disebabkan oleh pengaruh dari faktor tim kerja yang memiliki dominasi pada motivasi kerja karena seseorang dalam menunaikan tugasnya memerlukan rasa saling menghargai, saling membantu dan percaya satu sama lain dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Dengan ini menegaskan bahwa budaya organisasi mampu memberikan dorongan pada diri individu di sebuah perusahaan dalam upaya mengoptimalkan kemampuan untuk melakukan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dengan budaya organisasi yang baik dan kuat yang diwujudkan dengan bentuk dorongan positif terhadap karyawan di dalam perusahaan.

Lingkungan kerja adalah keseluruhan komponen yang ada di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Lingkungan kerja ini sangat berpengaruh besar dalam memberikan dukungan dalam meningkatkan motivasi karyawan sehingga mendorong semangat kerja.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja (Pranitasari et al., 2018) yaitu: Pencahayaan, suhu udara, suara bising, keamanan kerja dan hubungan karyawan. Faktor yang mampu mempengaruhi motivasi kerja karyawan adalah persepsi, sikap, lingkungan kerja, budaya kerja dan kepuasan kerja. Dalam hal ini, psikologis karyawan berhubungan dengan keadaan fisik yang merupakan lingkungan kerja secara langsung mampu mempengaruhi stres kerja karyawan dan memiliki dampak pada motivasi kerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nurdiansyah (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap motivasi karyawan.

Adanya penurunan motivasi kerja karyawan ini berkaitan dengan kondisi lingkungan kerja karyawan yang secara fisik dan non fisik kurang memadai dan tidak mendukung sebagai tempat untuk bekerja. Seharusnya lingkungan kerja mampu menciptakan kondisi yang nyaman dan kondusif sehingga memberikan perasaan tenang dan mendorong semangat kerja karyawan dalam meningkatkan kinerjanya secara lebih optimal. Selain itu, perusahaan memiliki potensi besar dalam sumber daya manusia dengan ragam kemampuannya untuk menjalankan suatu fungsi kegiatan perusahaan, dan hal tersebut berkaitan dengan dimensi dari

motivasi kerja (Nur Adha et al., 2019): Kebutuhan fisiologis, rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri.

Menerapkan dan menjalankan budaya organisasi bagi karyawan adalah suatu keharusan karna itu bagian dari aktivitas sosial, serta menjaga kenyamanan dan kebersihan lingkungan kerja adalah hal yang mesti diperhatikan serta mempengaruhi karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kemudian, membina hubungan antar sesama karyawan dan atasan pun mampu menciptakan lingkungan kerja yang baik sehingga akan berpengaruh pada motivasi kerja karyawan di perusahaan, dan hal tersebut sesuai dengan hasil penelitian dari (Pranitasari & Saputri, 2020) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan .

### 2.3 Hipotesis

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan dukungan literatur pada penelitian terdahulu, maka hipotesis yang diajukan oleh peneliti adalah: **“Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan di CV. Nanjung Abadi ”.**