

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian Terdahulu bertujuan untuk mencari perbandingan dan membantu penulis dalam memposisikan penelitian. Serta, menunjukkan *orisionalitas* penelitian (Engkus et al., 2021). Berikut dukungan hasil penelitian terdahulu dari artikel sebelumnya :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Judul	Variabel Penelitian	Metode penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	(Renah & Setyadi, 2014) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pendidikan terhadap Motivasi dan Kinerja Pegawai Pemerintahan di Kabupaten Kutai Barat, Kalimantan Timur	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Pelatihan Pendidikan, Motivasi dan Kinerja Pegawai	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja 3. Pelatihan pendidikan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan 	<p>Persamaan : adanya variabel budaya organisasi, lingkungan kerja, motivasi kerja, dan variabel kuantitatif</p> <p>Perbedaan: tidak menggunakan variabel pelatihan pendidikan</p>
2	(Wicaksono, 2016) Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Rangka Meningkatkan Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan di PT. Gudang Garam, Tbk Kediri	Pelatihan, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Semangat Kerja dan Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam, Tbk Kediri	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelatihan berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. 2. Pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap Semangat Kerja Karyawan. 3. Pelatihan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 4. Pengembangan SDM 	<p>Persamaan : menggunakan variabel kuantitatif</p> <p>Perbedaan : adanya variabel pelatihan, pengembangan sumber daya manusia, semangat kerja dan kinerja karyawan</p>

				berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan. 5. Semangat Kerja Karyawan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	
3	(Shavira & Febrian, 2023) Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Sri Rejeki Isman Tbk	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kepuasan Kerja PT Sri Rejeki Isman Tbk	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 4. Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja 5. Berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja	Persamaan : adanya variabel motivasi kerja, budaya organisasi, lingkungan kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel kepuasan kerja
4	(Wahyuni & Budiono, 2022) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja di PT Pegadaian Cabang Kota Blitar	Lingkungan Kerja, Kompetensi, Kinerja Karyawan dan Motivasi kerja PT Pegadaian Cabang Kota Blitar	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. 2. Motivasi Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 3. Lingkungan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja 4. Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja 5. Lingkungan Kerja melalui Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja	Persamaan : adanya variabel Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kompetensi, Kinerja Karyawan

				6. Kompetensi melalui Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan.	
5	(Reginald & Andani, 2022) Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Pada Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama	Kompensasi, Budaya Organisasi dan Motivasi Biro Administrasi dan Konsultan Pajak Setia Utama	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kompensasi
6	(Sutoro, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BPSDM Provinsi Jambi	Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja BPSDM Provinsi Jambi	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel Lingkungan Kerja
7	(Yakup, 2017) Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Badan Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Borango	Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan kerja Pemberdayaan Masyarakat dan Pemerintahan Desa Kabupaten Bone Borango	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Keterlibatan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 3. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel Keterlibatan Kerja dan Kepuasan Kerja

8	(Baribin & Cici Bela Saputri, 2020) Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT Posmi Steel Indonesia	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan PT Posmi Steel Indonesia	Kuantitatif	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. 2. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. 3. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan 4. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 5. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. 6. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja Karyawan. 7. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan 	<p>Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja</p> <p>Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja</p>
9	(Heriyanti & Nasim, 2023) Pengaruh Lingkungan Kerja, Kompensasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Retensi Karyawan di PT. Smart Tbk Bekasi	Lingkungan Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Retensi Karyawan PT. Smart Tbk Bekasi	Regresi Linear Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. 2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. 3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Retensi Karyawan. 4. Lingkungan Kerja, Kompensasi, dan Kepuasan Kerja berpengaruh 	<p>Persamaan : adanya variabel Lingkungan Kerja</p> <p>Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kompensasi, Kepuasan Kerja, dan Retensi Karyawan</p>

				signifikan terhadap Retensi Karyawan	
10	(Nelly & Erdiansyah, 2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening di PT Pakar Anugerah Gemilang	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan PT Pakar Anugerah Gemilang	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja. 2. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan
11	(Rosid et al., 2022) <i>The Influence of Organization Culture and Work Environment toward Work Motivation which Implications for the Job Performance the Charitable Efforts</i>	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Sekolah Tinggi ekonomi Pancasetia Banjarmasin Kalimantan Selatan	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	1. Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja 2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak menggunakan variabel Kinerja
12	(Sudibjo & Nasution, 2020) <i>Work Environment, Work Motivation, and Organizational Culture in Influencing Teacher's Performance</i>	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Departemen of Educational Technology, Pelita Harapan	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Lingkungan Kerja Motivasi Kerja, Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Persamaan : adanya variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Perbedaan : tidak ada variabel

	Ce	University Indonesia			Kinerja
13	<i>(Jayen, 2022) The Influence of Organizational Culture, Work Environment, and Work Motivation Towards The Lecture's Performance at Pancaseta Economic College Banjarmasin In</i>	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Institusi Pendidikan Muhammadiyah Tanggerang	Kuantitatif Regresi Linear Berganda	Budaya Organisasi dapat mempengaruhi Kinerja Dosen. Namun, Motivasi Kerja tidak selalu dapat mempengaruhi, tergantung kondisi perasaan dosen. Apabila kondisi perasaan mereka dalam kondisi baik, maka Lingkungan Kerja yang tidak nyaman pun tidak mempengaruhi Kinerja mereka	Persamaan : adanya variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja Perbedaan : tidak ada variabel Kinerja

Sumber:

2.2 Tinjauan Pustaka

2.2.1 Lingkungan Kerja

2.2.1.1 Definisi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat didefinisikan sebagai segala sesuatu yang berada di tempat kerja pegawai yang dapat mempengaruhi baik langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam menjalankan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan (Heriyanti & Nasim, 2023). Lingkungan kerja adalah keseluruhan peralatan dan infrastruktur umum yang ada dan berdampak pada produktivitas karyawan. Fasilitas kerja yang lengkap membantu karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara keseluruhan (Wahyuni & Budiono, 2022). Lingkungan Kerja adalah lembaga atau kekuatan diluar yang berpotensi mempengaruhi kinerja organisasi (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020). Jadi, dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa

Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat pada sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi pekerjaan mereka.

2.2.1.2 Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang nyaman dapat disebabkan oleh beberapa faktor. Menurut (Zahratulfarhah, 2022), beberapa faktor tersebut adalah:

- 1) Hubungan kerja, yaitu hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok,
- 2) Tingkat kebisingan lingkungan kerja. Lingkungan kerja yang bising menimbulkan dampak yang merugikan yaitu kecemasan dalam bekerja,
- 3) Aturan kerja Organisasi, aturan yang baik dan jelas dapat berpengaruh baik terhadap kepuasan dan kinerja karyawan dalam hal pengembangan karir di Perusahaan,
- 4) Penerangan, dalam hal ini, penerangan tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi termasuk penerangan matahari,
- 5) Sirkulasi udara atau pertukaran udara yang memadai merupakan hal pertama yang harus dilakukan untuk mencapai ventilasi,
- 6) Keselamatan lingkungan kerja yang aman menciptakan kedamaian dan kenyamanan yang dapat mendorong kerja.

Beberapa jenis lingkungan kerja yaitu, lingkungan kerja fisik dan non fisik. Lingkungan fisik merupakan lingkungan kerja yang bisa dilihat oleh mata dan bisa dirasakan secara langsung. Seperti, lingkungan yang teduh, tempat kerja yang bersih. Selanjutnya, lingkungan kerja non fisik

merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa dirasakan secara langsung dan kontak fisik. Seperti, hubungan antar rekan kerja, kondisi perasaan rekan kerja, dll.

2.2.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja dapat diukur melalui kebersihan, kenyamanan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang yang ada di tempat tersebut (Musran et al., 2019). Beberapa indikator yang terdapat pada Lingkungan Kerja menurut (Kariyamin, Hamzah, & Lantara, 2020), yaitu:

- 1) Hubungan antar karyawan, hubungan pegawai dengan pegawai lainnya harus harmonis karena untuk mencapai tujuan instansi akan cepat jika adanya kebersamaan dalam menjalankan tugas–tugas yang diembarkannya.
- 2) Kemampuan bekerja, kemampuan bekerja adalah suatu kondisi yang dapat membuat rasa aman dan tenang dalam melakukan pekerjaan.
- 3) Suasana lingkungan, lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan pegawai untuk dapat bekerja optimal.

Lalu, indikator Lingkungan Kerja menurut (Tsai, 2018) adalah : Motivasi, Promosi, Berbagi Pengetahuan, dan Keadilan Prosedural. Lingkungan Kerja merupakan segala sesuatu di dalam pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan karyawan tersebut (Musran et al., 2019).

2.2.2 Budaya Organisasi

2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi

Kenneth et al., (2007) mendefinisikan budaya organisasi sebagai pola yang dipelajari dari keyakinan, nilai, dan cara menghadapi pengalaman yang telah dikembangkan sepanjang sejarah organisasi yang bermanifestasi dalam pengaturan material dan perilaku organisasi. Robbins & Judge (2012) berpendapat bahwa, “Budaya organisasi adalah sebuah sistem yang mengacu pada makna bersama yang dianut oleh setiap anggota yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini, bila diperhatikan lebih lanjut adalah sebuah karakteristik utama yang bernilai bagi organisasi tersebut.” Menurut Armstrong (2009) Budaya organisasi atau budaya perusahaan adalah nilai, keyakinan, sikap dan asumsi yang merupakan bentuk bagaimana orang-orang dalam organisasi berperilaku dan melakukan sesuatu hal yang bisa dilakukan. Jadi, dari beberapa pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem budaya yang diciptakan oleh kebiasaan masing-masing karyawan untuk beradaptasi dan menyambung ekosistem pada lingkungan kerja.

2.2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Wahyuddin et al., 2021), yaitu:

- 1) Observed behavioral regularities yakni keberaturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi

berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

- 2) Norms yakni berbagai standar perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.
- 3) Dominant values yakni adanya nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.
- 4) Philosophy yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan.
- 5) Rules yaitu adanya pedoman yang kuat, dikaitkan dengan kemajuan organisasi.
- 6) Organization climate merupakan perasaan keseluruhan (anoverall “feeling”) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.2.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut Sunyoto (2012 : 225) adalah inovasi dan keberanian mengambil resiko, perhatian pada hal-hal yang rinci.

1. Perhatian terhadap detail (attention to detail) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hal-hal detail.

2. Orientasi hasil (outcome orientation) adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan dengan teknik dan proses yang digunakan.
3. Orientasi pada orang (people orientation) adalah sejauh mana keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
4. Orientasi tim (tim orientation) adalah sejauh mana kegiatan kerja diorganisir pada tim.
5. Keagresifan (Agressiveness) adalah sejauh mana orang bersikap agresif dibandingkan santai.
6. Stabilitas (stability) adalah sejauh mana kegiatan organisasi menekankan status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

2.2.3 Motivasi Kerja

2.2.3.1 Definisi Motivasi Kerja

Secara harafiah, istilah motivasi berasal dari kata latin *movere*, yang berarti bergerak yang menunjukkan suatu proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditunjukkan untuk tujuan atau insentif, sehingga untuk memahami proses motivasi bergantung pada pengertian dan hubungan antara kebutuhan, dorongan, dan insentif (Luthans, 2005)

Menurut Hasibuan (dalam Sutrisno, 2016) motivasi kerja merupakan suatu perangsang keinginan dan daya penggerak kemauan

bekerja seseorang karena setiap motivasi mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Selain itu Siagian (dalam Sutrisno, 2016) mengemukakan motivasi kerja adalah keadaan kejiwaan yang mendorong, mengaktifkan atau menggerakkan yang mengarahkan dan menyalurkan perilaku, sikap dan tindakan seseorang untuk mencapai tujuan. Baron (2003) juga mengemukakan bahwa motivasi merupakan serangkaian proses yang muncul atau timbul dari dalam diri individu, yang mengarahkan dan memelihara atau menjaga perilaku manusia terhadap tujuan yang hendak dicapai.

Teori kepuasan motivasi kerja menentukan apa yang memotivasi orang dalam pekerjaannya, dimana berfokus pada identifikasi kebutuhan dan dorongan yang ada pada diri seseorang dan bagaimana kebutuhan dan dorongan tersebut diprioritaskan. Teori motivasi dua faktor Herzberg. Herzberg (Luthans, 2005) berpendapat bahwa orang yang puas dalam pekerjaan berhubungan dengan kepuasan kerja dan orang yang tidak puas dengan pekerjaannya berhubungan dengan suasana kerja. Herzberg (Luthans, 2005) menamai orang yang puas dengan motivator, dan orang yang tidak puas dengan faktor higienis. Istilah higienis mengacu kepada faktor-faktor yang bersifat mencegah, dimana dalam konteks teori Herzberg adalah orang yang terhalang kepuasannya. Menurut Herzberg hanya motivator yang memotivasi karyawan dalam pekerjaan, motivator ekuivalen dengan kebutuhan tingkat yang lebih tinggi dari teori

Maslow, dimana individu harus memiliki pekerjaan dengan kepuasan yang menantang agar benar-benar termotivasi.

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upaya mencapai titik terbaik dalam bekerja (Fachreza et al., 2018). Lalu, motivasi merupakan kunci kesuksesan suatu organisasi dengan menjaga kelangsungan pekerjaan agar tetap kuat (Reginald & Andani, 2022). Jadi dapat di simpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu hasrat dan dorongan agar karyawan dapat bekerja dengan baik.

2.2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berbagai faktor yang berhubungan dengan motivasi kerja karyawan (Alhusaini et al., 2020):

- 1) Menentukan penghargaan yang bernilai bagi setiap karyawan
- 2) Menentukan kerja yang diinginkan
- 3) Membuat level kerja yang bisa diraih
- 4) Menghubungkan penghargaan dengan kinerja
- 5) Menganalisis faktor-faktor yang mungkin berkontradiksi dengan keefektifan penghargaan
- 6) Memastikan penghargaan yang diberikan cukup

Pimpinan yang berhasil dalam hal motivasi karyawan (Ningsih, Surabaya, Wahjono, & Surabaya, 2023) memiliki kemampuan mendorong gairah dan semangat kerja, meningkatkan moral dan kepuasan kerja organisasi, meningkatkan produktivitas kerja organisasi,

mempertahankan loyalitas dan kestabilan organisasi, serta mampu meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.

Selain itu masih ada kemampuan menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi 25 karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan, dan mempertinggi rasa tanggung jawab. Menurut Nitisemito (2022:427) motivasi kerja dapat diukur melalui presensi tempat karyawan bekerja, disiplin kerja, tanggung jawabnya terhadap pekerjaan, produktivitas kerja.

2.2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Supardi dan Anwar (200: 7) menyatakan bahwa “Motivasi adalah keadaan kepribadian individu yang memfasilitasi keinginan individu untuk terlibat dalam kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan”. Indikator untuk melihat motivasi kerja karyawan, yaitu:

- 1) Kebutuhan fisik: Gaji, insentif, makan, transportasi, perumahan, dll.
- 2) SM. Kebutuhan akan ketenangan jiwa diwakili oleh layanan keamanan dan keamanan tenaga kerja, termasuk asuransi tenaga kerja dan sosial, asuransi pensiun, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan kerja, dan peralatan perlindungan tenaga kerja.
- 3) Kebutuhan sosial ditunjukkan: Komunikasi dengan orang lain. Ini termasuk kebutuhan untuk diterima, dicintai dan dicintai dalam kelompok.
- 4) Kebutuhan akan persetujuan dinyatakan sebagai: Persetujuan dan Persetujuan berdasarkan Kemampuan. Ini berarti bahwa karyawan

dan manajer lain harus menghormati dan menghargai pekerjaan mereka.

- 5) Kebutuhan akan aktualisasi diri sesuai dengan jenis pekerjaan yang menarik dan menantang di mana karyawan memobilisasi bakat, keterampilan, dan potensi mereka. Organisasi dapat memenuhi kebutuhan ini melalui pelatihan.

Motivasi Kerja sudah diteliti oleh banyak peneliti sebelumnya, termasuk: (Hermingsih & Purwanti, 2020), (Hadi Purnomo et al., 2017), (Bahri & Nisa, 2017), dan (Rahayu, 2015),

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Hubungan antara Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja

Lingkungan kerja tentu memiliki hubungan dengan peningkatan motivasi kerja karyawan. Baik lingkungan fisik maupun non-fisik. Seperti, lingkungan yang saling support, tempat yang bersih dan suhu yang nyaman, adanya fasilitas yang mendukung pekerjaan secara lengkap, lingkungan kerja yang baik menunjukkan keberhasilan perusahaan dalam rangka peningkatan kualitas Sumber Daya Manusia dan jika lingkungan kerja kurang baik, tentu akan mengurangi gairah kerja sehingga motivasi dalam bekerja menurun. Sehubungan dengan hal tersebut, agar karyawan selalu konsisten dengan motivasi kerja mereka, maka perusahaan harus memperhatikan lingkungan di mana karyawan melaksanakan tugasnya misalnya rekan kerja, pimpinan, suasana kerja dan hal-hal lain yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang dalam menjalankan tugasnya. (Heriyanti & Nasim, 2023). Didukung dengan

penelitian yang dilakukan (Reginald & Andani, 2022) pada Brownys Petshop Yogyakarta yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja yang mendukung akan meningkatkan Motivasi Kerja. Karena lingkungan kerja yang baik mendorong karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, lingkungan kerja yang baik juga dapat meningkatkan efektivitas kerja, peningkatan motivasi, dan menghasilkan kepuasan kerja karyawan (Nelly & Erdiansyah, 2022).

2.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Dalam suatu organisasi, budaya organisasi juga merupakan faktor yang memungkinkan karyawan untuk meningkatkan motivasi. Dengan budaya organisasi sangat memungkinkan bagi karyawan untuk mengubah perilakunya, karena budaya organisasi dapat menjadi faktor yang berdampak positif atau negatif terhadap perilaku organisasi individu. Budaya organisasi yang positif atau negatif dapat menjadi dorongan dan motivasi bagi karyawan terkait dengan.

Pencapaian tujuan organisasi. Motivasi kerja harus diperhatikan oleh pihak perusahaan apabila ingin setiap karyawannya dapat memberikan andil positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Karena dengan motivasi, karyawan akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. (Reginald & Andani, 2022). Didukung oleh penelitian yang dilakukan (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020) yang dilakukan oleh PT. Posmi Stell Indonesia yang menunjukkan bahwa suatu kebiasaan budaya kerja yang positif akan meningkatkan motivasi kerja karyawan.

2.4 Kerangka Konseptual

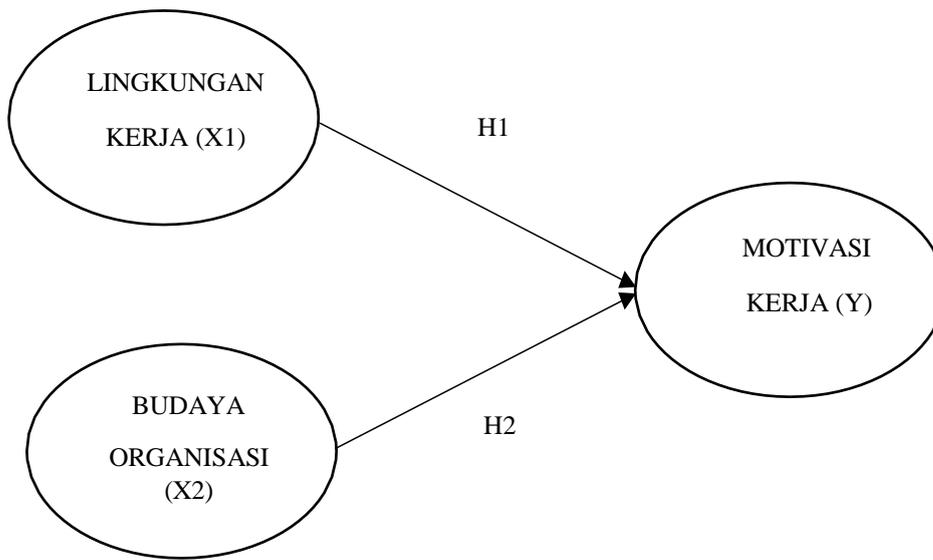
Kerangka Konseptual adalah struktur yang memberikan gambaran tentang perkembangan dari suatu fenomena yang akan dipelajari (Yakup, 2017). Tujuan penulis membuat kerangka konseptual dengan gambar dibawah ini adalah penulis ingin menunjukkan keterkaitan antar variabel yang ditunjukkan dengan suatu fenomena yang saling berkaitan. Sehingga, penulis dapat menentukan alur penelitian agar terarah pada suatu pokok permasalahan. Lingkungan Kerja memiliki peranan penting dalam meningkatkan Motivasi Kerja. Hal ini dapat lebih kuat apabila Budaya Organisasi dalam pekerjaan berkesinambungan terhadap pengembangan Sumber Daya Manusia. Lingkungan Kerja yang nyaman tentu akan menumbuhkan semangat dan motivasi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Lalu, Budaya Organisasi yang positif tentu akan meningkatkan perkembangan mental dan kondisi fisik karyawan menjadi baik. Tentu hal ini akan berdampak pada peningkatan Motivasi Kerja (Baribin & Cici Bela Saputri, 2020)

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara suatu penelitian (Jarot Prianggono, 2022). Beberapa Hipotesis yang penulis susun untuk penelitian ini adalah :

H1 : Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang

H2 : Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja
Karyawan Badan Pusat Statistik Jombang



Gambar 2.1 Kerangka Koseptual