BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan kondisi di tempat kerja yang mempengaruhi kinerja karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja memiliki 2 jenis dan macam yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik (Ningrum *et al,* 2021). Lingkungan kerja fisik mencakup semua keadaan atau kondisi yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja. Lingkungan kerja fisik bisa membuat kinerja karyawan menjadi lebih baik atau buruk dengan cara langsung maupun tidak langsung. Beberapa lingkungan kerja yang secara langsung seperti, peralatan kerja, lantai, kursi, meja, dan lain-lain. Lingkungan kerja non fisik. Sedangkan lingkungan kerja tidak langsung seperti, sirkulasi dan polusi udara, serta pencahayaan.

Lingkungan kerja non fisik adalah keadaan hubungan timbal balik yang terjadi antara sesama teman kerja dengan karyawan juga dengan atasan. Menurut Wuwungan (2017) dalam Ningrum *et al,* (2022), beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja, seperti:

1. Penerangan
2. Suhu udara
3. Kebisingan suara
4. Warna ruangan
5. Ruang gerak atau *ergonomic*
6. Keamanan kerja

Lingkungan kerja sangat penting bagi karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan. Menciptakan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan lingkungan kerja yang memberikan motivasi untuk bekerja akan mempengaruhi semangat karyawan (Hendaryan & Yulianti, 2018).

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan pola tingkah laku organisasi yang dipelajari saat menghadapi tantangan dalam integrasi internal dan adaptasi eksternal yang sudah terbukti cukup baik untuk diakui dan diajarkan kepada anggota baru sebagai cara untuk menyadari, berpikir, dan merasa (Nurhasanah, 2022)

Budaya organisasi merupakan cara para karyawan mengekspresikan diri mereka dengan membentuk pola nilai, ekspektasi, dan keyakinan (Al-Ayyubi, M. S., 2019). Indikator untuk mengukur budaya organisasi menurut Haqq (2016) adalah:

1. Profesional: keterampilan dan kecakapan yang dibutuhkan dalam kaitannya dengan profesi serta fungsi, tugas, dan kewajiban jabatan.
2. Integritas: dapat dipercaya, jujur, dan konsisten dalam memahami dan keinginan untuk menyesuaikan diri dengan nilai-nilai dan kebijakan organisasi serta mematuhi etika profesi dan bisnis.
3. Inovasi: kemampuan untuk mengembangkan ide, gagasan, pendekatan baru dan inovatif yang aplikatif untuk dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah prestasi individu yang diukur dengan standar dan kriteria yang sudah ditetapkan perusahaan secara kualitas dan kuantitas (Dewi, 2019). Kinerja karyawan akan meningkat jika mereka memiliki lingkungan kerja yang membuat mereka merasa dibantu dalam aktivitas kerja sehari-hari. Kondisi tempat kerja yang memuaskan serta manajemen yang memperhatikan lingkungan kerja dalam suatu organisasi. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak memadai akan menurunkan kinerja karyawan (Fatma *et al.,* 2020).

Gibson *et al,* (1997) dalam Dewi (2019), menyatakan bahwa secara umum kinerja karyawan suatu perusahaan dipengaruhi oleh berbagai faktor:

1. Faktor individual, yaitu kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografi karyawan.
2. Faktor organisasi, yaitu sumber daya, kepemimpinan, imbalan atau kompensasi, struktur organisasi, dan deskripsi pekerjaan.
3. Faktor psikologis, yaitu persepsi, sikap kepribadian, pola belajar dan motivasi.

Dari uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa motivasi dan gaya kepemimpinan adalah faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2.1.4 Motivasi Kerja

Motivasi adalah dorongan seseorang untuk bekerja keras untuk mencapai suatu tujuan. Motivasi merupakan proses yang mendefinisikan intensitas, jalan, dan ketekunan seseorang untuk mencapai tujuannya (Adha *et al*, 2019). Motivasi merupakan situasi yang menggerakkan karyawan untuk mampu mencapai motif dan tujuannya. Motif adalah dorongan kebutuhan dalam individu karyawan yang perlu dilengkapi agar karyawan dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya.

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan fisik, seperti keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan diri, dan kebutuhan aktualisasi diri (Basori, 2017). Dari beberapa faktor kebutuhan diturunkan menjadi indikator-indikator untuk mengetahui motivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Tanggung jawab
2. Keberhasilan
3. Peluang untuk maju
4. Pengakuan atas kinerja
5. Tantangan kinerja
6. Dukungan atasan

2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan tentunya tidak jauh dari hasil penelitian-penelitian terdahulu yang telah dilakukan dan digunakan sebagai bahan perbandingan. Berikut merupakan penelitian terdahulu dengan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian ini.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No.	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1	Haqq (2016)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening Studi pada PT. Rahmat Jaya Perkasa Sidoarjo	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja bukan merupakan variabel intervening atau tidak memediasi pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja pegawai.
2	Wahjono (2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Siantar Top. Tbk di Sidoarjo	Hasil penelitian menunjukkan, 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan. 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan prestasi kerja. 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dan

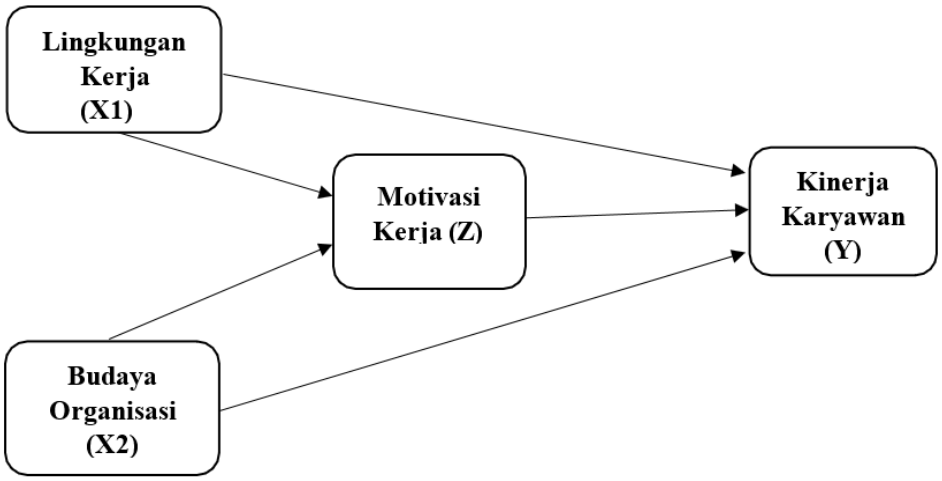
			lingkungan kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.
3	Al-Ayyubi (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.
4	Adha *et al*. (2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak pengaruhi terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan lingkungan kerja dan budaya kerja positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sementara motivasi kerja tidak pengaruhi terhadap kinerja karyawan.
5	Fatma *et al.* (2020)	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan dan Kepuasan Kerja	Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja berdasarkan koefisien jalur pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

6	Sudarmanto *et al.* (2022)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada Perusahaan Umum Daerah Air Minum	Hasil pengujian membuktikan bahwa, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap variabel kinerja karyawan melalui variabel intervening motivasi kerja karyawan

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Gambar 2.1 Konseptual Penelitian



Keterangan :

- X: variabel independen, yaitu lingkungan kerja dan budaya organisasi
- Y: variabel dependen, yaitu kinerja karyawan
- Z: variabel intervening, yaitu motivasi kerja

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja yang kondusif wajib diciptakan oleh pimpinan, agar komitmen pengelola anggaran tumbuh, yang akan diikuti dengan minat untuk berkinerja. lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja organisasi (Sarwoto, 2011). Lingkungan kerja yang kondusif baik kondisi fisik maupun non fisik, akan mendorong untuk melaksanakan tugas dengan baik sehingga kinerja meningkat.

Lingkungan kerja mempunyai hubungan yang sangat erat terhadap kinerja karyawan, motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja, karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dari dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka

pencapaian kinerja akan lebih mudah. Semakin baik lingkungan kerja akan berdampak terhadap kuatnya kinerja karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Fatma *et. al.* (2020) didapatkan pengaruh positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan ditentukan oleh kondisi lingkungan internal maupun eksternal organisasi, termasuk budaya organisasi (Wibowo, 2013). Karenanya, kemampuan menciptakan suatu budaya organisasi mampu mendorong kinerja karyawan dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan. Budaya organisasi dapat memberikan dampak yang berarti terhadap kinerja ekonomi jangka panjang. Dan budaya organisasi akan menjadi faktor yang bahkan lebih penting lagi dalam menentukan keberhasilan organisasi. Budaya yang kuat akan memperkokoh sumber daya manusia yang ada dalam suatu organisasi dan akan meningkatkan kinerja karyawan.

Jadi budaya organisasi yang kuat akan mempengaruhi pola pikir dan tindakan karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Perusahaan yang memiliki budaya yang kuat akan mampu meningkatkan kinerja karyawannya, menumbuhkan semangat kebersamaan di kalangan para anggotanya, meningkatkan rasa nyaman dan royal terhadap perusahaan serta mampu membesarkan keuntungan perusahaan.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Wahjono (2021) didapatkan pengaruh positif dan signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan

2.4.3 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Lingkungan kerja memiliki hubungan dengan motivasi kerja, baik secara fisik maupun non-fisik yang dapat mempengaruhi para karyawan dalam melaksanakan tugas yang diberikan (Moulana *et al,* 2017). Karyawan memiliki pemahaman tentang lingkungan tempat mereka bekerja. Lingkungan kerja fisik dapat membantu dalam meningkatkan prestasi mereka dan mempengaruhi semangat kerja karyawan.

Lingkungan kerja yang baik akan meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Paita *et al,* (2015), jika karyawan merasa nyaman berada di tempat kerja, maka karyawan akan lebih senang dan melakukan hal-hal untuk menghemat waktu mereka. Selain itu rasa aman di tempat kerja akan mendorong karyawan untuk melakukan pekerjaan yang terbaik. Dengan demikian, manajemen kantor harus memiliki kemampuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan. Hal ini akan meningkatkan motivasi karyawan dan pada akhirnya berdampak positif pada kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Sudarmanto *et al,* (2022) didapatkan pengaruh tidak langsung positif dan signifikan dari lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H3: Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja

2.4.4 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja

Kinerja karyawan akan tercapai dengan adanya dorongan dari atasan. Jika budaya organisasi dibentuk secara kuat akan membentuk kinerja karyawan yang diinginkan (Al-Ayyubi, M. S. 2019). Adanya

hubungan antara motivasi kerja dan budaya organisasi pasti akan memungkinkan perusahaan memenuhi harapan mereka untuk memecahkan masalah yang dihadapi.

Berdasarkan hasil penelitian yang pernah dilakukan oleh Al-Ayyubi, M. S. (2019), didapatkan pengaruh langsung motivasi kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai inilah yang menyebabkan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Budaya ke motivasi juga berpengaruh positif tetapi ada juga indikator yang memperkuat. Berdasarkan hal tersebut, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H4: Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja