

BAB 2

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup segala hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi mereka dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Selain itu, lingkungan kerja merupakan faktor atau kondisi yang memiliki dampak signifikan terhadap karyawan dalam menjalankan pekerjaannya maupun terhadap kelancaran operasional perusahaan (Bi, 2020). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah lingkungan kerja. Berbagai hal di sekitar karyawan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan tugasnya, seperti suasana tempat kerja, tata letak, serta lingkungan yang harmonis, memainkan peran penting dalam hal ini (Warongan et al., 2022).

Lingkungan kerja yang nyaman dan mendukung kinerja karyawan akan menciptakan kepuasan bagi pekerja dalam sebuah organisasi. Ketika karyawan merasa nyaman, mereka cenderung betah dan loyal terhadap perusahaan, yang pada akhirnya memberikan keuntungan besar bagi perusahaan dengan mengurangi biaya terkait sumber daya manusia (Sihaloho et al., 2020).

2.1.1.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Nadzifah (2019) Lingkungan kerja merupakan segala kondisi atau elemen, baik fisik maupun non-fisik, yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi individu dalam menjalankan aktivitas pekerjaannya.

1. Lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi area yang secara langsung berkaitan dengan karyawan, seperti tempat kerja, kursi, meja, dan sejenisnya. Selain itu, terdapat juga lingkungan perantara atau lingkungan umum yang mempengaruhi kondisi manusia, seperti suhu, kelembapan, sirkulasi udara, pencahayaan, tingkat kebisingan, getaran mekanis, dan warna.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik mencakup semua kondisi yang berhubungan dengan interaksi positif antara atasan, rekan kerja, dan bawahan.

2.1.1.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Soelistya et al. (2021) yaitu sebagai berikut :

1. Suasana kerja

Suasana kerja merujuk pada keadaan di sekitar karyawan saat mereka bekerja, yang dapat memengaruhi cara pelaksanaan tugas tersebut. Suasana kerja ini mencakup lokasi kerja, fasilitas dan alat

bantu, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, serta interaksi antarindividu di tempat itu.

2. Sirkulasi udara di tempat kerja

Oksigen adalah gas yang diperlukan oleh makhluk hidup untuk mempertahankan kelangsungan hidup, khususnya dalam proses metabolisme. Udara dianggap tercemar jika kadar oksigen menurun dan tercampur dengan gas atau bau berbahaya bagi kesehatan. Sumber utama udara segar berasal dari tanaman di sekitar tempat kerja, yang berfungsi sebagai penghasil oksigen yang dibutuhkan manusia.

3. Kebisingan di tempat kerja

Salah satu jenis polusi yang menjadi perhatian besar bagi para ahli adalah kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga. Kebisingan ini dianggap tidak diinginkan karena, terutama dalam jangka panjang, dapat mengganggu konsentrasi kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan kesalahan komunikasi.

4. Hubungan dengan rekan kerja

Hubungan dengan rekan kerja merujuk pada interaksi yang harmonis dan bebas dari intrik di antara mereka. Salah satu faktor yang dapat mendorong karyawan untuk tetap berada dalam sebuah organisasi adalah adanya hubungan yang baik di antara rekan-rekan. Hubungan yang harmonis dan seperti keluarga juga berperan penting dalam memengaruhi kinerja karyawan.

5. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini berarti bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran pekerjaan harus lengkap dan mutakhir. Ketersediaan fasilitas kerja yang memadai, meskipun tidak baru, merupakan salah satu faktor penting yang mendukung proses kerja.

2.1.2 Motivasi Kerja

2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Adha et al. (2019) Motivasi adalah kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk berfokus pada pencapaian tujuan organisasi. Motivasi muncul karena manusia memiliki kategori kebutuhan dasar, seperti kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Kebutuhan-kebutuhan ini membentuk suatu hierarki, di mana masing-masing akan aktif ketika kebutuhan yang lebih rendah sudah terpenuhi. Motivasi kerja adalah sikap atau mental yang terbentuk baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, yang membuat seseorang merasa antusias atau takut saat menjalankan tugas untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Seorang pemimpin perlu mampu mendorong dan memberikan semangat kepada karyawan agar tetap bersemangat dalam bekerja, sehingga kinerja dan produktivitas mereka dapat berjalan dengan baik (Adinda et al., 2023). Menurut Rika Widianita (2023) motivasi karyawan dipengaruhi oleh sikap mereka dalam menghadapi situasi di tempat kerja. Motivasi ini dapat diartikan

sebagai kondisi atau energi yang mendorong karyawan untuk berfokus dan bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi perusahaan.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Motivasi Kerja

Menurut Enny (2019) Motivasi, sebagai suatu proses psikologis dalam diri individu, dipengaruhi oleh berbagai faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dikategorikan menjadi dua jenis yaitu faktor eksternal dan internal yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Internal

Faktor-faktor yang berasal dari dalam diri individu sering kali berkaitan dengan kepuasan pribadi dan pengembangan diri. Beberapa di antaranya adalah:

- Minat dan Kesukaan terhadap Pekerjaan : Individu yang menyukai pekerjaannya cenderung termotivasi untuk bekerja dengan baik tanpa tergantung pada imbalan eksternal.
- Pencapaian : Rasa bangga dan kepuasan yang dirasakan saat berhasil menyelesaikan tugas atau mencapai target.
- Tanggung Jawab : Dorongan untuk berusaha lebih baik ketika diberikan kepercayaan dan tanggung jawab yang lebih besar dalam pekerjaan.
- Pengembangan Diri : Hasrat untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan, sehingga merasa terus berkembang dan kompeten.
- Pengakuan Diri : Perasaan dihargai oleh diri sendiri atas prestasi dan kontribusi yang telah dilakukan.
- Kepuasan Terhadap Hasil Kerja : Kebahagiaan yang muncul saat melihat hasil kerja yang baik dan bermanfaat bagi orang lain atau organisasi.

2. Faktor Eksternal

Faktor-faktor yang berasal dari luar individu mencakup kondisi kerja dan imbalan yang diterima. Beberapa contohnya adalah:

- Kompensasi dan Penghargaan Finansial: Gaji, bonus, tunjangan, dan manfaat lain yang diberikan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan.
- Kondisi Lingkungan Kerja : Aspek fisik seperti fasilitas kantor, kebersihan, kenyamanan, serta hubungan yang harmonis antara rekan kerja.
- Kepemimpinan dan Manajemen : Gaya kepemimpinan atasan yang mendukung, adil, dan mampu memberikan arahan yang jelas.
- Peluang Karir dan Pengembangan : Kesempatan untuk promosi atau mendapatkan pelatihan guna meningkatkan keterampilan lebih lanjut.

- Keamanan Kerja : Rasa aman terkait stabilitas pekerjaan, termasuk kontrak, keberlangsungan bisnis perusahaan, dan dukungan dari manajemen.
- Penghargaan dan Pengakuan : Pemberian penghargaan atau pujian dari atasan atau perusahaan atas kinerja yang baik..
- Work-Life Balance : Fleksibilitas dalam bekerja yang memungkinkan karyawan untuk menyeimbangkan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2017) ada dua jenis motivasi, yaitu motivasi positif dan motivasi negatif

1. Motivasi positif berarti manajer memberikan dorongan kepada karyawan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berhasil mencapai hasil di atas standar. Dengan pendekatan ini, semangat kerja karyawan akan meningkat, karena secara umum orang merasa senang menerima hal-hal yang menyenangkan.
2. Motivasi negatif berarti manajer mendorong karyawan dengan menetapkan standar di mana mereka akan mendapatkan hukuman jika tidak memenuhi target. Meskipun motivasi ini dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dalam jangka pendek karena ketakutan akan hukuman, dalam jangka panjang dapat memberikan dampak negatif.

2.1.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Nadzifah (2019) indikator dalam motivasi kerja yaitu :

1. Kebutuhan fisiologis
Kebutuhan dasar manusia yaitu makan, minum, tempat berteduh dan kebutuhan fisik lainnya.
2. Kebutuhan aktualisasi diri
Kebutuhan seseorang akan pertumbuhan dan pemenuhan diri, dorongan untuk mampu menjadi apa yang diinginkan.
3. Kebutuhan sosial
Kebutuhan seseorang akan kasih sayang, rasa memiliki, penerimaan dan persahabatan.
4. Kebutuhan penghargaan
Kebutuhan seseorang akan faktor-faktor penghargaan internal, seperti harga diri, otonomi dan prestasi, serta penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
5. Kebutuhan keamanan
Kebutuhan seseorang akan keamanan dan perlindungan dari kejahatan fisik dan emosional, serta jaminan bahwa kebutuhan fisik akan terus terpenuhi.

2.1.3 Budaya Organisasi

2.1.3.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dimulai dari kebiasaan yang ada, tradisi, dan cara-cara umum dalam menyelesaikan pekerjaan. Dengan demikian, budaya ini mencerminkan pandangan bersama yang diyakini oleh anggota organisasi. Oleh karena itu, ketika seseorang mendirikan sebuah organisasi, tujuannya adalah agar semua orang yang terlibat dapat mencapai tujuan lain dengan lebih mudah dan efisien (Enny, 2019). Budaya organisasi berasal dari kebiasaan yang ada, tradisi, dan metode umum dalam melaksanakan tugas. Dengan demikian, budaya ini mencerminkan pandangan utama yang diyakini oleh para anggota organisasi. Pola-pola budaya tersebut meliputi nilai, norma, kepercayaan, dan bahasa (Enny, 2019). Menurut Syafriani & Ramadhani (2023) budaya organisasi mencerminkan karakter atau identitas suatu organisasi yang sangat penting untuk mencapai tujuan. Budaya ini ditentukan oleh pendiri melalui visi, misi, dan tujuan pendirian organisasi, lalu diikuti dengan penetapan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Nadzifah (2019) menyatakan bahwa faktor organisasi dikategorikan sebagai berikut :

1. Jarak kekuasaan
Jarak Kekuasaan mengacu pada sejauh mana anggota suatu organisasi atau lembaga yang berada di posisi lemah menerima dan mengharapkan distribusi kekuasaan yang tidak merata. Ini berkaitan dengan cara-cara yang digunakan untuk menyelesaikan masalah di antara anggota yang berbeda.
2. Ketidakpastian penghindaran
Ini menggambarkan seberapa jauh anggota organisasi atau lembaga berusaha mengatasi kecemasan dan mengurangi ketidakpastian yang mereka alami.
3. Maskulinitas vs feminitas
Hal ini berkaitan dengan pembagian peran emosional antara perempuan dan laki-laki. Dalam konteks maskulinitas, perbedaan peran gender terlihat lebih mencolok dan kurang fleksibel dibandingkan dengan feminitas, yang memandang laki-laki dan perempuan sebagai memiliki nilai yang setara, serta menekankan kesederhanaan dan kepedulian.
4. Orientasi jangka panjang vs orientasi jangka pendek
Hal ini terkait dengan fokus pilihan masa depan, masa kini dan masa lalu. Orientasi jangka panjang lebih mementingkan masa depan, mereka mendorong nilai-nilai pragmatis berorientasi pada penghargaan, termasuk ketekunan, tabungan dan kapasitas adaptasi. Sedangkan orientasi jangka pendek lebih kepada masa lalu dan masa kini, termasuk kestabilan, menghormati tradisi, menjaga selalu penampilan di muka umum, dan memenuhi kewajiban-kewajiban sosial.
5. Kesenangan vs pengekangan

Hal ini berhubungan dengan gratifikasi versus kontrol dasar keinginan karyawan dalam menikmati hidup. Kesenangan mengarah kepada lingkungan sosial yang mengizinkan gratifikasi sebagai hal manusiawi yang alamiah terkait dengan menikmati hidup. Pengekangan mengarah kepada lingkungan sosial yang mengontrol gratifikasi dari kebutuhan dan peraturan-peraturan dengan cara norma sosial yang tegas.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Ummah (2019) budaya organisasi ditinjau dari tingkat pemilikan nilai-nilai yang dapat dibedakan sebagai berikut :

1. Dominant Culture (budaya dominan) adalah sekumpulan nilai dasar yang dimiliki oleh mayoritas anggota organisasi.
2. Subculture (subkultur) adalah sekumpulan nilai yang dianut oleh kelompok minoritas, biasanya kelompok kecil, di dalam organisasi. Subkultur sering kali muncul akibat masalah atau pengalaman yang dialami oleh anggota departemen atau unit tertentu.

2.1.3.4 Indikator-Indikator Budaya Organisasi

Menurut Nadzifah (2019) indikator-indikator dalam motivasi kerja sebagai berikut :

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko
Tingkat dorongan bagi karyawan untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap Detail
Tingkat ekspektasi terhadap karyawan untuk menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi terhadap Detail
Tingkat fokus manajemen untuk lebih menekankan hasil, daripada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapainya.
4. Orientasi terhadap Individu
Tingkat keputusan manajemen yang mempertimbangkan dampak hasil terhadap individu dalam organisasi.
5. Orientasi terhadap Tim
Tingkat pengaturan aktivitas pekerjaan yang dilakukan dalam tim, bukan secara individu.
6. Agresivitas
Tingkat tuntutan agar individu bertindak agresif dan kompetitif, bukan bersikap santai.
7. Stabilitas
Tingkat aktivitas organisasi dalam mempertahankan keadaan pencapaian besar yang dicapai organisasi.

2.1.4 Kinerja Karyawan

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan adalah sekumpulan komponen penting dalam Manajemen Sumber Daya Manusia, yang menggambarkan

pencapaian individu terhadap pekerjaan yang telah dilaksanakan. Kinerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang dari pekerjaan yang telah dilakukan (Dirgantara & Prijati, 2023). Kinerja juga mencerminkan pencapaian tujuan organisasi terkait output kuantitatif dan kualitatif, fleksibilitas, kreativitas, kepercayaan, dan aspek lainnya yang diharapkan oleh organisasi. Fokus pada kinerja dapat bersifat jangka pendek atau jangka panjang, serta melibatkan tingkat individu, kelompok, atau keseluruhan organisasi (Pramudya et al., 2023). Karyawan yang memiliki kinerja tinggi dan baik dapat mendukung pencapaian tujuan dan sasaran yang ditetapkan oleh organisasi. Semua karyawan di sini adalah tenaga kerja yang bekerja dan menerima imbalan dalam hubungan kerja dengan perusahaan, di mana sumber daya manusia dianggap sebagai aset utama. Oleh karena itu, setiap anggota bank berusaha untuk bertanggung jawab dalam pelaksanaan kebijakan yang ditetapkan. Kinerja karyawan dapat ditingkatkan melalui pemberian kompensasi, yang akan mendorong karyawan untuk mencapai kinerja optimal dalam pekerjaan mereka (Sugiarti, 2020).

2.1.4.2 Faktor-Faktor Kinerja Karyawan

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Enny (2019) sebagai berikut :

1. Faktor individu

Secara psikologis, individu yang sehat adalah mereka yang memiliki integritas tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisik (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang kuat antara kedua aspek ini, individu tersebut dapat menjaga konsentrasi yang baik. Konsentrasi yang baik ini menjadi modal utama bagi individu untuk mengelola dan memanfaatkan potensi diri secara optimal dalam melaksanakan aktivitas kerja sehari-hari guna mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor lingkungan organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat berpengaruh dalam membantu individu mencapai prestasi kerja. Elemen-elemen lingkungan organisasi yang dimaksud meliputi deskripsi jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja yang saling menghormati dan dinamis, serta peluang untuk berkarier dan fasilitas kerja yang cukup memadai.

2.1.4.3 Indikator-Indikator Kinerja Karyawan

Indikator-indikator kinerja karyawan menurut (Area, n.d.) sebagai berikut :

1. Prestasi kerja

Hasil kerja dalam hal kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan saat melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan oleh atasan.

2. Komitmen dan disiplin
Kehadiran termasuk absensi dan ketepatan waktu saat masuk kerja, kepatuhan terhadap peraturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan.
3. Kepatuhan terhadap deadline
Ketepatan waktu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugas yang diberikan, frekuensi keterlambatan atau pelanggaran tenggat waktu.
4. Kemampuan bekerja sama
Keterampilan bekerja dalam tim dan kemampuan berkomunikasi, berkolaborasi dalam dengan rekan kerja.
5. Kesanggupan dalam melaksanakan tugas
Beban tugas yang diberikan oleh atasan kepada bawahan sesuai dengan standar operasional kerja. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian dalam pelaksanaan suatu kegiatan yang tercantum dalam rencana strategis.

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 Peneliti Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
1.	Dirgantara et al. (2023)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkunga Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RS.Mata Fatma	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
2.	Damayanti et al. (2024)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT.Bank Negara Indonesia (Persero)	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI KCU Padang, budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI KCU

		Cabang Proklamasi Padang	Padang, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada PT.BNI KCU Padang.
3.	Widianto et al. (2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial motivasi kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan dan budaya kerja berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.
4.	Ibrahim (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bappeda Kabupaten Tulungagung	Hasil penelitian menunjukan bahwa budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai
5.	Adha et al. (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara II Tanjung Morawa	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara simultan dan parsial budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dan lingkungan kerja internal berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan

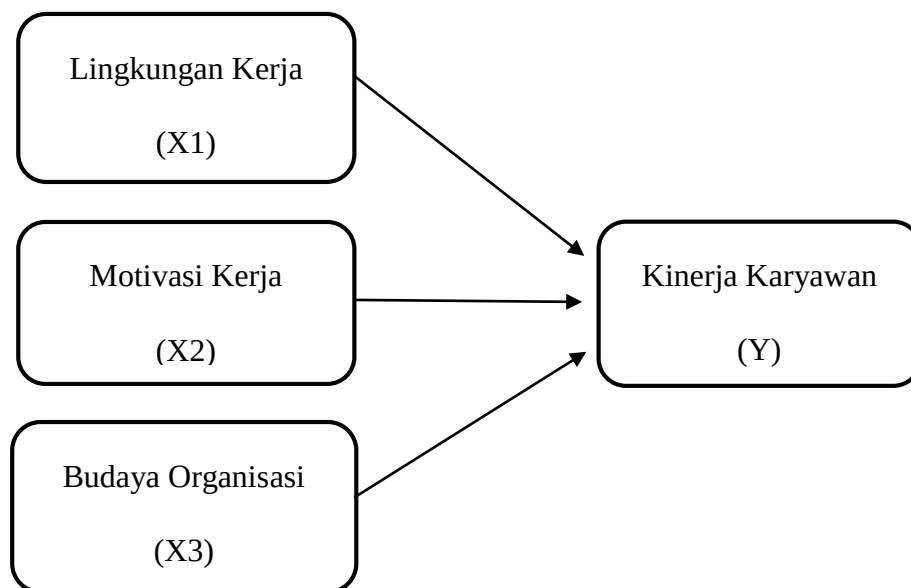
6.	(Fachreza et al., 2018)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh. Motivasi
7.	(Simamora et al. 2019)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan STMIK TIME Medan	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial dan simultan, lingkungan kerja, budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan STMIK TIME
8.	(Defrizal et al. 2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Telkomsel Bandar Lampung	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Telkomsel Bandar Lampung
9.	(Dewi et al. 2024)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan PTP Nusantara	Hasil penelitian menunjukan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

10.	(Adha et al., 2019)	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
-----	---------------------	---	--

2.3 Model Konseptual Penelitian

Kerangka konseptual yang penulis gunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.

Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual



Keterangan :

- X : Sebagai variabel independen, yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja dan8 budaya organisasi.
- Y: Sebagai variabel dependen, yaitu kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan adalah salah satu komponen penting dalam manajemen sumber daya manusia, di mana karyawan menjalankan aktivitas pekerjaan mereka. Seorang atasan atau pimpinan organisasi harus memperhatikan lingkungan kerja agar karyawan merasa nyaman dan betah saat bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif, baik dalam aspek fisik maupun non-fisik, akan mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dengan baik (Dirgantara et al., 2023). Lingkungan kerja yang baik harus diwujudkan agar karyawan merasa nyaman dan betah di dalam ruangan saat menyelesaikan tugas, sehingga dapat meningkatkan efisiensi. Lingkungan kerja yang kondusif akan berdampak positif pada kualitas pekerjaan, dan yang terpenting, kinerja karyawan pun akan meningkat. (Widianto et al., 2021). Jika lingkungan kerja tidak nyaman dan kondusif maka akan mengganggu kinerja karyawan (Simamora et al. 2019).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dirgantara et al. (2023) didapatkan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik dapat dicapai jika perusahaan mampu mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja tersebut. Salah satu faktor yang berpengaruh adalah pemberian motivasi. Motivasi adalah dorongan atau keinginan yang muncul dalam diri karyawan, yang menimbulkan semangat untuk bekerja (Widianto et al., 2021). Motivasi kerja menjadi aspek penting dalam mencapai kinerja yang optimal dan juga merupakan pendorong utama dalam mencapai tujuan perusahaan (Defrizalet al., 2023). Perusahaan mengembangkan strategi untuk memberdayakan kinerja secara maksimal agar setiap karyawan berkomitmen terhadap tujuan yang telah direncanakan. Untuk mewujudkan keinginan karyawan memiliki kinerja tinggi, perusahaan perlu memberikan motivasi tertentu kepada mereka. Tanpa motivasi, karyawan tidak akan mampu memenuhi atau melampaui standar kerja karena kurangnya dorongan atau dukungan untuk bekerja secara optimal (Damayanti et al., 2024).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Damayanti et al. (2024) didapatkan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H2: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan yang baik memerlukan adanya budaya organisasi yang kuat dan diakui oleh semua karyawan sebagai pedoman dalam berperilaku dan menyelesaikan masalah di dalam organisasi. Budaya organisasi menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan (Dewi et al., 2024). Dengan adanya budaya organisasi yang positif, perusahaan akan mendukung terciptanya kinerja karyawan yang baik serta lingkungan kerja yang kondusif (Ibrahim, 2021). Budaya organisasi yang kuat dapat menyatukan anggota di dalamnya untuk membentuk strategi yang meningkatkan kinerja. Sebaliknya, jika budaya organisasi lemah, karyawan cenderung bekerja secara individualistik, yang dapat mengakibatkan penurunan kinerja dan menyulitkan pencapaian tujuan kerja (Widianto et al., 2021).

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Ibrahim (2021) didapatkan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan secara simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil tersebut, maka hipotesis penelitian ini adalah:

H3: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.