BAB II
KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu menjadi dasar atau acuan yang menjadi teori - teori pada penelitian yang sedang dilakukan. Salah satu data pendukung yang menurut peneliti perlu untuk dijadikan bagian dalam penelitian adalah hasil penelitian terdahulu yang sesuai dengan permasalahan yang dibahas dalam penelitian ini. Berikut merupakan Tabel 2.1 tabel penelitian terdahulu yang berkaitan dengan topik yang akan diteliti dalam penelitian ini :

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Regen *et al.*, (2021) The influence of organizational culture, motivation and job satisfaction on employee performance	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	Kuantitatif 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. 3.Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Novita Sari & Dian Septianti, (2020) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan	Kualitatif 1.Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan & Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan	Metode Kualitatif
3	Mahdjub *et al.*, (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di PT Trustlog Total Solusindo	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, & Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1.Budaya Organisasi & Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2.Lingkungan Kerja Berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja & Kinerja Karyawan	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	Susanti *et al.,* (2020) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Batam Executive Village Southlinks Country Club	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja & Kinerja	Kuantitatif Budaya organisasi & Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Budaya organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja	
5.	Erri *et al.,* (2021) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Melzer Global Sejahtera Jakarta	Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan	Kuantitatif Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6.	Firdiansyah *et al.,* (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan PT Central Mega Kencana	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1. Budaya organisasi, Lingkungan kerja dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya organisasi, lingkungan kerja, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan Olah data SmartPLS	
7.	Jatiningrum *et al.,* (2023) Efek Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Kcp Surabaya Darmo Permai)	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Komitmen &Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1. Budaya organisiasi, Gaya Kepemimpinan, dan Komitmen berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan 2. Motivasi kerja memediasi budaya kerja, gaya kepemimpinan dan komitmen kerja	Variabel, Budaya organisasi, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan	Variabel Komitmen

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8.	Pratiwi et al., (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Kepemimpinan, Disiplin Motivasi & Kinerja	Kuantitatif 1. Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja 2. Motivasi kerja tidak memediasi gaya kepemimpinan 3. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja 4. Motivasi kerja tidak dapat memediasi disiplin kerja 5. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Kepemimpinan & Kinerja Pengolahan data dengan Smart PLS	Varibel Disiplin
9.	Taqwa Sultan, (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Putra Unggul Kupang	Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Budaya Organisasi & Kinerja	Kuantittaif Gaya kepemimpinan, Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Gaya Kepemimpinan, Motivasi & Kinerja	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10.	Fatiria & Nawawi, (2021) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variable Mediasi Pada Pt. Atm	Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja & Kinerja	Kuantitatif 1. Kepemimpinan & budaya organisasi memilikinpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui motivasi 2. Lingkungan kerja tidak berpengruh signifikan terhadap kinerja melaui motivasi 3. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja	Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, MotivasiKerja & Kinerja Pengolahan data dengan SmartPLS	
11	Kale *et al.,* (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja SebagaiMediasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)	Gaya Kepemimpinan Disiplin, Lingkungan Kerja, Motivasi & Kinerja Karyawan	Kualitatif 1. Gaya kepemimpinan, kedisiplinan, dan lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, disiplin maupun lingkungan kerja	Variabel Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi & Kinerja Karyawan	Variabel Disiplin, Metode Kualitatif

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12.	Kamil Hafidzi *et al.,* (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening	Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Kompensasi, Motivasi Kerja & Kinerja	Kuantitatif 1.Gaya kepemimpinan, Kompensasi, & lingkungan kerja secara bersamaan memengaruhi kinerja 2. Motivasi kerja memediasi hubungan antara gaya kepemimpinan, kompensasi maupun lingkungan kerja	Variabel Gaya kepemimpinan, Lingkungan kerja, Motivasi Kerja	Variabel Kompensasi Metode Kualitatif
13.	Prastiyono *et al.,* (2020) Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri	Gaya kepemimpinan, Budaya Organisasi, Iklim Kerja & Kinerja	Kuantitatif 1. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Gaya Kepemimpinan dan Iklim tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya Organisasi, Gaya kepemimpinan & Kinerja	Variabel Iklim kerja

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14.	Latif & Sunarto, (2024) Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan PT. Sinergi Komindo Fokustama Indonesia Cabang BSD City Tangerang Selatan	Budaya organisasi, Gaya kepemimpinan & Kinerja Karyawan	Kuantitatif Budaya Organisasi & Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan & Kinerja Karyawan	
15.	Pradana & Frimayasa, (2023) Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bali Towerindo Sentra, Tbk	Kepemimpinan, Budaya Organisasi Kinerja Karyawan & Motivasi	Kualitatif 1.Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2.Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3.Motivasi mempengaruhi kinerja karyawan	Variabel Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan & Motivas	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16.	Daris *et al.,* (2022) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bosowa Berlian Di Makassar	Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, & Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1.Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2.Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja	Variabel, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi &Kinerja Karyawan	
17	Maulia Sri Dewi *et al.,* (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Internal Terhadap Kinerja Karyawan Pt Nusantara Ii Tanjung Morawa	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Kinerja Pegawai & Motivasi	Kuantitatif 1. Lingkungan Kerja, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel, Budaya Organisasi, Lingkungan kerja, Kinerja & Motivasi	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Farhan *et al.*, (2023) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bumi Mineral Sulawesi	Gaya kepemimpinan, Lingkungan Kerja, & Kinerja Karyawan	Kuantitatif 1. Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja 2.Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.	Variabel Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Kinerja & Pengolahan data dengan Smart PLS	
19	Rizta Rizkiyan Tono, (2024) Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan,Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai	Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kinerja Karyawan, & Motivasi	Kuantitatif 1. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja 2. Budaya Organisasi berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Kepemimpinan, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan & Motivasi	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti &Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Ariyadi *et al.,* (2020) Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di Lampung	Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi & Kinerja	Kuantitatif 1. Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di lampung 2.Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan dilampung 3.Motivasi berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja	Motivasi kerja, Kepemimpinan, Budaya organisasi & Kinerja SmartPLS	
21	Asnawi, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Pratama Abadi Industri Sukabumi	Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja & Kinerja	1. Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Motivasi tidak dapat memediasi lingkungan kerja 3. Motivasi tidak berpengruh terhadap kinerja	Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja & Kinerja	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti &Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	Andriyani *et al.,* 2020) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Aquavue Vision International	Lingkungan Kerja, Disiplin Motivasi Kerja & Kinerja	1. Lingkungan berpengaruh tetapi tidak signifikan terhadap kinerja 2. Lingkungan kerja tidak dapat mediasi oleh motivasi kerja 3. Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi Disiplin kerja berpengaruh pada kinerja	Variabel Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja & Kinerja SmartPLS	Variabel DisiplinKerja
23	Lasarudin *et al.,* (2021) Analisis Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, &Motivasi	Kuantitatif 1. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja 2. Budaya organisasi signifikan berpengaruh terhadap kinerja Motivasidapat memediasi budaya organisasi	Variabel, Budaya organisasi, Kinerja Karyawan & Motivasi	

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti &Judul Penelitian	Variabel	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24	Maysaroh *et al*., (2024) Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PT Logistik Palletindo Group	Motivasi kerja, Budaya organisasi & Kinerja	Kuantitatif 1. Motivasi berpengaruh tidak terhadap kinerja 2.Budaya Organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 3. Motivasi tidak dapat memediasi budaya organisasi	Variabel Motivasi kerja, Budaya organisasi & Kinerja	
25	Dinh Van Thang & Nguyen Quoc Nghi, (2022) The effect of work motivation on employee performance: the case at OTUKSA Japan company	Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan	Variabel Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan	

2.2. Landasan Teori

Landasan teori penelitian ini dimana akan menjelaskan teori-teori yang berkaitan dalam penelitian ini. Landasan teori tersebut meliputi Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan.

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku. Apabila seseorang dapat mampu dan efisien tanpa tergantung pada orang lain, akan tetapi perilakunya tidak sesuai dengan budaya organisasi, maka orang tersebut tidak akan berhasil dalam organisasi (Novita Sari & Dian Septianti, 2020). Pradana & Frimayasa, (2023) menjelaskan Budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.

Tutu *et al*., (2022) Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakan orang-orang dalam suatu organisasiuntuk melakukan aktivitas kerja, secara tidak sadar tiap-tiaporang di dalam suatu organisasi mempelajari budaya yang berlaku di dalam organisasinya. Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan persepsi karyawan terhadap organisasi yang menciptakan suatu pola keyakinan, nilai dan ekspektasi terhadap organisasi (Jatiningrum *et al.,* 2023).

Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai filosofi, ideologi, nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, harapan, sikap, dan norma yang menyatakan suatu organisasi dan mencakup semua keberagaman atau pluralisme. Pada dasarnya, budaya organisasi adalah karakteristik yang ada dalam suatu kelompok dan digunakan sebagai panduan dalam perilaku mereka serta membedakannya dari kelompok lain. Ini berarti bahwa budaya organisasi adalah norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya (Pasla B, 2023)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara pegawai berperilaku

2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki fungsi-fungsi tertentu yang dapat mengarahkan pada perbaikan kinerja organisasi secara keseluruhan. Adapun fungsi budaya organisasiadalah sebagai berikut (Sari & Dian Septianti, 2020) :

1. Budaya organisasi memiliki suatu peran batas-batas penentu yaitu budaya menciptakan perbedaan antara satu perusahaan dengan perusahaan yang lain
2. Budaya berfungsi untuk menyampaikan rasa identitas kepada anggotaanggota perusahaan sehingga karyawan merasa bangga menjadi anggota dari perusahaan tempatnya bekerja
3. Budaya mempermudah penerusan komitmen sampai mencapai batasan yang lebih luas, melebihi batasan ketertarikan individu sehingga mampu mencapai tujuan perusahaan
4. Budaya mendorong stabilitas sistem sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaan perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
5. Budaya mendorong stabilitas sosial. Budaya merupakan suatu ikatan sosial yang membantu mengikat kebersamaam perusahaan dengan menyediakan standar-standar yang sesuai mengenai apa yang harus dikatakan dan dilakukan karyawan.
6. Budaya bertugas sebgai pembentuk rasa dan mekanisme pengendalian yang memberikan panduan dan membentuk perilaku serta sikap karyawan

2.3.3. Jenis – Jenis Budaya Organisasi

Jenis-jenis Budaya Organisasi dijelaskan Pasla B, (2023) ada beberapa jenis budaya organisasi yang dikenal dalam literatur, diantaranya sebagai berikut:

1. Budaya organisasi yang konservatif

   Budaya organisasi yang konservatif menitikberatkan pada kestabilan kontinuitas, dan pemeliharaan status quo. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mempertahankan kebiasaan dan tradisi yang sudah ada.

2. Budaya organisasi yang liberal

   Budaya organisasi yang liberal lebih mementingkan perubahan, inovasi, dan fleksibilitas. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mencari cara-cara baru untuk menyelesaikan masalah dan mencapai tujuan.

3. Budaya organisasi yang kompetitif

   Budaya organisasi yang kompetitif menitikberatkan pada prestasi, kinerja, dan kompetisi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk berfokus pada pencapaian target dan mencapai posisi teratas dalam kompetisi dengan organisasi lain. Mereka cenderung memiliki semangat yang tinggi, ambisius, dan berfokus pada hasil.

4. Budaya organisasi yang kolaboratif

   Budaya organisasi yang kolaboratif menitikberatkan pada kerja sama, komunikasi yang efektif, dan partisipasi yang aktif dari anggota organisasi. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk bekerja sama dengan baik dan saling mendukung untuk mencapai tujuan organisasi.

5. Budaya organisasi yang klasik

   Budaya organisasi yang klasik menitikberatkan pada hierarki, ketertiban, dan kontrol. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk mengikuti aturan dan prosedur yang ditetapkan, serta menghormati atasan mereka.

6. Budaya organisasi yang inovatif

   Budaya organisasi yang inovatif menitikberatkan pada kreativitas, ide ide baru, dan perubahan. Anggota organisasi yang berada di bawah budaya ini cenderung untuk terbuka pada ide-ide baru dan siap untuk mencobanya.

7. Budaya organisasi yang hibrid

   Budaya organisasi yang hibrid adalah gabungan dari beberapa jenis budaya organisasi yang berbeda.

2.3.4. Indikator Budaya Organisasi

Wahyono (2019) mengemukakan indikatoryang dipakai untuk melakukan pengukuran budaya organisasi, di antaranya:

1. Inovasi serta keberanian untuk menghadapi risiko

   Karyawan mempunyai suatu motivasi untuk melakukan inovasi misalnya melaksanakan kreativitas Ketika melaksanakan pekerjaan serta berani mengambil risiko dan juga melakukan tanggung jawab pada tugas yang dikerjakan.

2. Perhatian pada detail

   Karyawan tahu mengenai hal yang harus dilakukan untuk menuntaskan tugasnya misalnya berfokus melakukan Analisa serta memberikan perhatian lebih kepada tiap rincian pekerjaannya.

3. Memiliki orientasi pada hasil

   Karyawan sanggup meraih pemenuhan sasaran ataupun hasil yang sudah ditetapkan dan sanggup melakukan manajemen akan pekerjaan, di mana pekerjaan itu sendiri terfokus kepada hasil yang hendak diraih.

4. Memiliki orientasi pada manusia

   Karyawan memberi layanan secara baik kepada seseorang yang berkaitan, yang menjadikan persoalan itu sendiri memberikan dampak yang lebih baik kepada karyawan untuk memberikan peningkatan pada kinerja.

5. Memiliki orientasi tim

   Karyawan mempunyai rekan yang sanggup melakukan kerjasama secara baik bersama anggota lain untuk menuntaskan pekerjaannya.

6. Agresif

   Karyawan mempunyai inisiatif apakah yang harusnya dikerjakan dengan tidak menanti arahan pimpinan supaya mampu menuntaskan pekerjaan layaknya masa tenggat yang diberikan.

7. Stabil

   Karyawan mempunyai sebuah motivasi guna terus mmeberikan prestasi melalui memberi hasil pekerjaannya yang baik guna memberikan peningkatan pada kinerja bukannya memberikan kinerjamonoton atau tak mempunyai sebuah motivasi guna memberikan prestasi.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. (Sari & Dian Septianti, 2020). Darmadi (2020) menjelaskan lingkungan kerja merupakan sesuatu yang berada pada sekitar para karyawan sehingga mempengaruhi suatu individu dalam melaksanakan kewajiban yang telah ditugaskan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. (Firdiansyah *et al.,* 2022)

Mahdjub *et al.,* (2022) menjelaskan Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan tersebut dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawabnya dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu lingkungan kerja sebaiknya harus tercipta secara baik dan kondusif, akrena jika lingkungan kerja tercipta dengan baik dan kondusif akan membuat karyawan merasa nyaman di dalam tempat bekerja tersebut dan semangat dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan kepada mereka

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja dan dapat mempengaruhi karyawan

2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Sedarmayanti, (2019) menjelaskan jenis lingkungan kerja dibagi menjadi 2 jenis yaitu :

1. Lingkungan kerja fisik merupakan seluruh keadaan fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik terdiri dari beberapa indikator ialah: penerangan ataupun cahaya, temperatur/ suhu udara, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan, kebersihan, mekanisme getaran, skema warna, riasan, keamanan di tempatkerja.
2. Lingkungan kerja non fisik

   Lingkungan kerja non fisik merupakan lingkungan disekitar karyawan yang menyangkut hubungan kerja, dalam hal ini hubungan dengan atasan, sampai hubungan dengan sesama rekan kerja.

2.4.3. Faktor Lingkungan Kerja

Afandi (2021:66-67) menjabarkan terdapat beberapa faktor dari lingkungan kerja :

1. Kenyamanan karyawan, Kenyamanan didalam bekerja akan berdampak terhadap kualitas kerja pada diri seseorang. Maka dari itu dengan lingkungan kerja yang mendukung dapat membuat pegawai bekerja secara maksimal.
2. Perilaku karyawan, adalah dimana orang yang bekerja di tempat kerja dapat menempatkan dirinya bekerja secara lebih baik. Dengan adanya lingkungan yang mendukung,nyaman,bersih maka pegawai bisa bekerja secara lebih baik.
3. Kinerja karyawan, yaitu jika kondisi di lingkungan kerja terjamin maka kinerja pegawai akan naik. Dan jika fasilitas di tempat kerja menurun maka tingkat kinerja pegawai akan ikut menurun.
4. Tingkat Stres karyawan yaitu lingkungan yang tidak kondusif dapat menyebabkan tingkat stres pegawai.

2.4.4. Aspek Lingkungan Kerja Non-Fisik

Budiasa, (2021 : 41) menjelaskan ada beberapa aspek lingkungan kerja non fisikyang bisa mempengaruhi perilaku karyawan, yaitu:

1. Lingkungan sosial, yaitu latar belakang keluarga, jumlah keluarga, tingkat kesejahtergaan dan lain-lain sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
2. Status soaial, yaitu semakin tinggi jabatan karyawan dalam perusahaan maka semakin tinggi kewenangan dan keleluasaan dalam mengambil keputus
3. Hubungan kerja dalam perusshaan, yaitu hubungan kerja antar karyawan atau hubungan antar karyawan dengan atasan.
4. Kelancaran komunikasi atau sistem informasi, yaitu sejauh mana karyawan merasakan adanya komunikasi yang baik, terbuka, dan lancar, baik antara teman sekerja ataupun dengan pimpinan.

2.4.5. Indikator Lingkungan Kerja

Budiasa, (2021) menjabarkan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Suasana kerja

   Kondisi yang ada disekitar karyawan yang menciptakan suasana serta mempengaruhi pelaksanaan didalam pekerjaan tersebut.

2. Hubungan dengan rekan kerja

   Hubungan dengan rekan kerja dapat dilihat dari keharmonisan tanpa saling menjatuhkan satu sama lain. Didalam hubungan pekerjaan yang harmonis karyawan akan bertahan didalam perusahaan dan tetunya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

3. Tersedianya fasilitas atau perlengkapan kerja

   Merupakan peralatan untuk mendukung kelancaran kerja. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap menjadi penunjang yang penting didalam pelaksanaan kerja guna meningkatkan kinerja karyawan.

2.5. Gaya Kepemimpinan

2.5.1. Pengertian Gaya Kpemimpinan

Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang dirancang sedemikian rupa untuk mempengaruhi bawahannya agar dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki bawahannya sehingga kinerja organisasi dan tujuan organisasi dapat di maksimalkan. Pranogyo (2022) menyatakan Gaya kepemimpinan adalah kemampuan bekerja sama dengan orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Anggota tim harus berkolaborasi dan mematuhi pemimpin mereka ketika bekerja untuk mencapai tujuan bersama. Sedangkan menurut Sutrisno (2020 : 213) Kepemimpinan merupakan aktivitas menggerakkan orang lain untuk mencapai hasil yang diharapkan dengan cara memimpin, membimbing, dan mempengaruhi orang lain

Gaya kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya, agar mau bekerja sama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi Hasibuan (2020 : 117). Pengertian ini menekankan bahwa gaya kepemimpinan dapat bekerja sama secara produktif untuk mencapai suatu tujuan organisasi yang maksimal mungkin dan memiliki tanggung jawab yang baik. Gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dari falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia

mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya (Erri *et al*., 2021).

Firdiansyah *et al.,* (2022) menjelaskan kepemimpinan merupakan sebuah proses mempengaruhi individu untuk meningkatkan kinerja kinerjanya untuk tujuan perusahaa. Gaya kepemimpinan berakar dari kata pemimpin dan kepemimpinan.Kata pemimpin berarti orangnya dan kepemimpinan adalah kegiatannya. Dari segi organisasi, kepemimpinan dapat diartikan sebagai kemampuan atau kecerdasan mendorong sejumlah orang (dua orang atau lebih) agar bekerja sama dalam melaksanakan kegiatan. Gaya kepemimpinan menurut Ilyani *et al*., (2024) adalah kemampuan seseorang dalam mengarahkan, mempengaruhi, mendorong dan mengendalikan orang lain atau bawahan untuk bisa melakukan sesuatu pekerjaan atas kesadarannya dan sukarela dalam mencapai suatu tujuan tertentu

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinanadalah suatu proses atau strategi yang diterapkan oleh seorang pemimpin untuk dapat memengaruhi para karyawan demi membantu tercapainya sasaran suatu organisasi.

2.5.2. Fungsi Gaya Kepemimpinan

Rahmawati *et al.,* (2021) menerangkan Gaya Kepemimpinan memiliki fungsi pokok diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Instruktif

   Pimpinan memiliki fungsi instruktif, dimana pimpinan bertugas untuk memberikan instruksi mengenai apa yang harus dikerjakan, cara untuk mengerjakan tugas tersebut, serta kapan pekerjaan tersebut harus selesai.

2. Fungsi Konsultatif

   Pimpinan memiliki fungsi konsultatif dimana pimpinan mendengarkan dan mempertimbangkan saran dari pada bawahannya sebelum mengambil sebuah keputusan.

3. Fungsi Partisipasi

   Pimpinan memiliki fungsi partisipasi dimana pimpinan memberikan dorongan agar setiap anggota atau pengikutnya untuk berpartisipasi dalam setiap proses pencapaian tujuan.

4. Fungsi Delegasi

   Pimpinan memiliki fungsi delegasi, dimana pimpinan dapat mendelegasikan wewenangnya kepada bawahannya untuk menyelesaikan suatu tugas tertentu.

5. Fungsi Pengendalian

   Pimpinan memiliki fungsi pengendalian yang artinya pimpinan mampu untuk mengendalikan setiap aktivitas atau pekerjaan para anggotanya agar tidak keluar dari aturan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.5.3. Macam - Macam Gaya Kepemimpinan

Robbins & Judge, (2020) menjelaskan Kepemimpinan memili berbagai gaya, berikut macam – macam gaya kepemimpinan yang dikemukakan oleh yaitu:

1. Kepemimpinan Kharismatik

   Gaya kepemimpinan yang membuat karyawan terpukau oleh kemampuan pemimpin yang luar biasa. Pemimpin kharismatik dapat memengaruhi karyawan dengan cara mengutarakan visi misi dengan jelas yang berhubunganantara masa kini dan masa depan sehingga membuat karyawan merasa tertarik untuk mengikuti. Selain itu pemimpin juga mengkomunikasikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja tersebut dengan baik, sehingga membuat karyawan semakin percaya diri. Pemimpin juga akan memberikan contoh perilaku yang baik agar karyawan dapat mencontoh perilaku tersebut. Karyawan yang bekerja pada pemimpin kharismatik termotivasi untuk melakukan pekerjaan sebaik mungkin dan semaksimal mungkin.

2. Kepemimpinan Transformasional

   Kepemimpinan transformasional yakni pemimpin yang menginspirasi dan mengkomunikasikan kepada karyawan untuk melakukan tanggung jawab yang melebihi kepentingan pribadi mereka demi kepentingan perusahaan. Kepemimpinan transformasional dapat mengubah pola pikir karyawan dari cara berpikir dengan pola lama menjadi baru dalam hal menyelesaikan masalah. Selain itu, pemimpin juga dapat membuat karyawan bergairan dalam bekerja, dan mampun membangkitkan semangat karyawan.

3. Kepemimpinan transaksional

   Kepemimpinan transaksional adalah pemimpin yang dapat memotivasi pengikut mereka untuk menuju sasaran perusahaan yang ditetapkan dengan memperjelas tugas dan tanggung jawab karyawan. Pemimpin transaksional menjanjikan imbalan untuk karyawan yang memiliki kinerja yang baik dan pemimpin juga akan mengakui pencapaian yang diraih karyawan.

4. Kepemimpinan visioner

   Kepemimpinan visioner adalam pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptkan visi yang realitis, menarik da kredibel mengenai masa depan organisasi. Visi memberikan gairan yang baru untuk menuju masa depan yang lebih baik, selain itu visi juga menjadi lompatan besar ke masa depan dengan membangkitkan keterampilan dan sumber daya. Kepemimpinan visioner memiliki cara dan kualitas sendiri dalam melaksanakan pekerjaan, yaitu kemampuan mengungkapkan visi dengan perilaku tidak hanya verbal dan memili kemampuan memperluas visi ke berbagai konteks.

2.5.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Setiana & Dewi (2022 : 11) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor yang mempengaruhinya yaitu :

1. Kepribadian pemimpin

   Gaya kepemimpinan dapat dipengaruhi oleh pengalaman masa lalu pemimpin,latar belakang pendidikan, dan harapan pemimpin.

2. Perilaku atasan

   Harapan dan perilaku atasan dapat menjadi acuan bagi seseorang untuk menentukan gaya kepemimpinan yang akan digunakan

3. Perilaku bawahan

   Kinerja bawahan dapat mempengaruhi efektivitas dan gaya kepemimpinan atasan. Selain itu, pengalaman dan latar belakang pendidikan juga dapat mempengaruhi jenis kepemimpinan yang akan digunakan.

4. Harapan dan perilaku rekan kerja

   Saran dan pendapat yang diberikan oleh rekan kerja dapat menentukan

efektivitas seorang atasan dan mempengaruhi gaya kepemimpinan yang akan digunakan.

5. Persyaratan tugas

   Tuntutan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada bawahan akan menentukan gaya kepemimpinan atasan.

6. Iklim dan kebijakan organisasi

   Iklim dan kebijakan organisasi berpengaruh terhadap harapan dan perilaku seluruh anggota organisasi tersebut yang pada akhirnya akan menentukan gayakepemimpinan atasan

2.5.5. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator gaya kepemimpinan Ristiana, (2023) yang dapat dijadikan tolak ukur sebagai berikut :

1. Kemampuan mengambil keputusan

   Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang dihadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

2. Kemampuan memotivasi

   Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkankkemampuannya (dalam bentuk keahlian atau keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

3. Kemampuan komunikasi

   Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebutmemahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara langsung lisan atau tidaklangsung.

4. Kemampuan mengendalikan bawahan

   Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau

kekuasaanjabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjangg perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya agar tugastugas dapat terselesaikan denganbaik.

5. Tanggung jawab

   Seorang pemimpin harus memiliki tanggung jawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menaggung akibatnya.

6. Kemampuan mengendalikan emosional

   Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup kita. Semakin baik kemampuan kita mengendalikan emosi semakin mudah kita akan meraih kebahagiaan.

2.6. Motivasi Kerja

2.6.1. Pengertian Motivasi Kerja

Wardan (2020 :109) Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya. Motivasi kerja ialah faktor yang memunculkan semangat ataupun dorongan guna melakukan pekerjaannya. Untuk meningkatkan semangat dan kinerja karyawan, diperlukan motivasi dalam tempat kerja. Hasibuan (2020 : 230), menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan afiliasi, dan kebutuhan akan kekuasaaan. Motivasi dapat diartikan sebagai kehendak untuk mencapai status, kekuasaan dan pengakuan yang lebih tinggi bagi setiap individu.

Maruli (2020) motivasi kerja berasal dari keinginan seseorang, yang dapat membangkitkan semangat dan keinginan serta membantu mengarahkan dan memelihara perilaku agar tercapai tujuan atau keinginan yang sesuai dengan ruang lingkup pekerjaan. Motivasi kerja adalah sebuah dorongan dan semangat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan penuh dedikasi Pemberian motivasi dengan tepat akan dapat menimbulkan semangat, gairah dan

keikhlasan kerja dalam diri seseorang. Meningkatnya kegairahan dan kemauan untuk bekerja dengan sukarela tersebut akan menghasilkan pekerjaan yang lebih baik sehingga akan meningkatkan kinerja karyawan. (Maysaroh et al., 2024)

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa sebuah dorongan dan semangat yang muncul dari dalam diri karyawan untuk bekerja dengan giat dan penuh dedikasi.

2.6.2. Tujuan Motivasi Kerja

Motivasi bisa dianggap selaku stimulus yang memberikan dorongan kepada seseorang guna terkait pada suatu aktivitas. Sardiman (2018 : 25) memberikan penjelasan bahwasanya motivasi mempunyai 3 fungsi, di antaranya:

1. Memberikan dorongan kepada individu guna melakukan tindakan, berfungsi sebagai pendorong atau kekuatan yang melepas energy. Motivasi pada konteks berikut berperan sebagai pendorong utama di balik tiap aktivitas yang hendak dilaksanakan.
2. Menetapkan arah tindakan, mengarahkan tindakan kepada tujuan yang hendak diraih. Oleh karena itu, motivasi memiliki peran dalam memberi arahan serta membimbing kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah dirumuskan.
3. Melakukan penyaringan akan tindakan, menetapkan seluruh perbuatan apa yang hendaknya dilaksanakan agar sejalan dengan pencapaian tujuan, dengan mengesampingkan seluruh perbuatan yang tak relevan ataupun tak memberi manfaat untuk tujuannya.

2.6.3. Prinsip Motivasi Kerja

Terdapat lima prinsip motivasi kerja dijelaskan oleh Mangkunegara (2020),

yaitu:

1. Prinsip partisipasi, dalam upaya memotivasi kerja, pegawai perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.
2. Prinsip komunikasi, pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang

berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

3. Prinsip mengakui adil bawahan, pemimpin mengakui bahwa bawahan mempunyai andil di dalam usaha pencapaian tujuan.
4. Prinsip pendelegasian wewenang, pemimpin yang memberikan otoritas atas wewenang kepada pegawai bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukan
5. Prinsip pemberian perhatian, pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang diinginkan pegawai bawahan, akan memotivasi pegawai bekerja.

2.6.4. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Mulyadi & Winarso, 2020) menjelaskan mengenai faktor-faktor motivasi dalam berorganisasi sebagai berikut:

1. Intern Individu

   Merupakan faktor-faktor dalam diri individu yang dapat memotivasi dirinya untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor itu diantaranya sebagai berikut:

   a. Kebutuhan

      Kebutuhan merupakan segala sesuatu yang harus dipenuhi. Banyaknya kebutuhan yang ingin dipenuhi oleh setiap manusia mendorong manusia tersebut untuk melakukan pekerjaan.

   b. Harapan Harapan merupakan sesuatu yang kita inginkan.

   c. Kepuasan Kepuasan merupakan perasaan emosional seseorang setelah melakukan sesuatu. Kadangkalanya orang termotivasi melakukan sesuatu karena adanya kepuasan yang ingin dia capai.

   d. Pengembangan Diri

      Meliputi mengikutsertakan diri terhadap segala kegiatan agar memperoleh pengalaman yang berharap yang dapat digunakan untuk mengembangkan diri menjadi individu yang lebih baik.

2. Ektern Individu

   Merupakan faktor-faktor di luar diri individu yang dapat memotivasi individu untuk melakukan sesuatu. Faktor-faktor itu diantaranya sebagai berikut:

   a. Lingkungan Organisasi

Merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar organisasi. Lingkungan organisasi yang mendukung akan memotivasi orang untuk semangat dalammelakukan pekerjaan dalam organisasi tersebut.

b. Keseimbangan dan Keadilan Individu

Termotivasi untuk melakukan sesuatu karena adanya job rewards (hadiah pekerjaan) yang diberikan oleh organisasi itu atau diluar organisasi itu.

c. Tujuan Segala sesuatu yang kita ingin capai merupakan suatu tujuan. Dengan adanya tujuan organisasi mendorong anggota-anggotanya untukbekerja keras semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut.

d. Tantangan Merupakan segala sesuatu yang menjadi halangan dalam kitamelakukan kegiatan.

e. Hukuman Merupakan balasan terhadap segala sesuatu yang telah dilakukandiluar dari aturan.

f. Kepemimpinan Gaya kepemimpinan seseorang berbeda-beda. Kepemimpinan dapat digunakan untuk memotivasi seseorang untuk bekerjalebih keras lagi.

2.6.5. Indikator Motivasi Kerja

Motivasi Kerja yang harmonis merupakan kunci strategis agar ketenangan kerja dan berkembangnya perusahaan dapat terwujud. Indikator motivasi kerja menggunakan Teori Maslow terbagi menjadi 5 diantaranya sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisiologi

   Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan primer yang harus dipenuhi manusia sebelum kebutuhan lainnya. Manusia dapat hidup jika kebutuhan fisiologisnya terpenuhi, tetapi jika tidak maka akan jatuh sakit, dan yang paling menyedihkan adalah kematian.

2. Kebutuhan Keamanan dan Keselamatan Kerja

   Persyaratan untuk keselamatan dan keamanan memerlukan perlindungan diri dari beragam bahaya, yang mencakup ancaman fisik dan psikososial.

3. Kebutuhan Sosial

   Kebutuhan sosial adalah kebutuhan pergaulan yang berkaitan dengan kodrat manusia sebagai makhluk sosial. Untuk memenuhinya, kita perlu keterlibatan

dengan orang lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

   Kebutuhan penghargaan, disebut juga dengan kebutuhan akan harga diri, yang merupakan hak untuk mendapat pengakuan dari orang lain dan kewajiban untuk menerima atau mempertahankannya. Jika berhasil memenuhi kebutuhan sosial, maka akan mendapat pengakuan dari orang lain.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

   Aktualisasi diri merupakan puncak kematangan dan kedewasaan manusia ketika seseorang mampu menggunakan potensi yang dimilikinya serta mengetahui keterbatasan dan kekurangan dirinya.

2.7. Kinerja Karyawan

2.7.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Rivai (2020 : 447) menyatakan kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestai yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber - sumber daya yang dimiliki.. Mangkunegara (2021 : 67) Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Kinerja karyawan sangat berpengaruhterhadap kondisi organisasi.

Taqwa Sultan, (2023) Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi itu bersifat profit oriented dan non profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu (Susanti *et al.,* 2020). Kinerja karyawan, yaitu suatu hasil kerja yang telah dicapai, dapat dilihat secara kualitas dan kuantitas yang telah dilakukan oleh seseorang dalam rangka menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya Mahdjub *et al.,* (2022)

Berdasarkan definisi yang dijelaskan maka disimpulkan kinerja mencakup

pencapaian hasil kerja, baik dari aspek kualitas maupun kuantitas, yang sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada seorang karyawan. Kinerja bisa diartikan sebagai hasil pekerjaan yang dicapai oleh karyawan berdasarkan persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan.

2.7.2. Tujuan Kinerja Karyawan

Ariesta Heksarini, (2020) menjelaskan tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Menemukan kinerja karyawan selama ini.
2. Memberikan keuntungan yang tepat, misalnya memberikan gaji periodik, gaji pokok dan intensif.
3. Pengembangan sumber daya manusia yang masih dapat dibedakan menjadi: Mutasi atau transmisi, Rotasi kerja, Peningkatan promosi dan Pelatihan.
4. Tingkatkan motivasi dan etos pekerjaan.
5. Sebagai salah satu sumber sumber daya manusia , karir, dan keputusan perencanaan yang sukses
6. Sebagai alat untuk mendukung dan mendorong karyawan dalam mengambil inisiatif untuk mempertahankan tingkat kinerja dan meningkatkan kinerja menjelaskan ada beberapa hal lain yang menjadi tujuan evaluasi kinerja adalah

2.7.3. Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Priansa (2018) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah :

1. Kemampuan individual

   Mencakup bakat, minat, dan faktor kepribadian. Tingkat keterampilan merupakan bahan mentah yang dimiliki oleh seseorang berupa pengetahuan pengalaman, kemampuan, kecakapan inter personal dan kecakapan teknis. Dengan demikian kemungkinan seorang pegawai mempunyai kinerja yang baik jika kinerja pegawai tersebut memiliki tingkat keterampilan baik maka pegawai tersebut akan menghasilkan yang baik pula.
2. Usaha yang dicurahkan

   Usaha yang dicurahkan bagi pegawai adalah ketika kerja, kehadiran, dan

motivasinya. tingkat usahanya merupakan gambaran motivasi yang diperlihatkan pegawai untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik. dari itu kalaupun pegawai memiliki tingkat keterampilan yang mengerjakan pekerjaan akan tetapi tidak akan bekerja dengan baik jika hanya sedikit upaya. hal ini berkaitan dengan perbedaan antara tingkat keterampilan dan tingkat upaya. tingkat keterampilan merupakan cerminan dari apa yang dilakukan, ke tingkat upaya merupakan cermin apa yang dilakukan.

3. Lingkungan Organisasional

   Dalam lingkungan organisasional, organisasi menyediakan fasilitas bagi pegawai meliputi pelatihan dan pengembangan peralatan teknologi dan manajemen. Berdasarkan menurut para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa dari beberapa faktor-faktor di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Di antaranya kemampuan dan keahlian, kepuasan kerja, loyalitas, pengetahuan tentang pekerjaan, kemampuan individual, usaha yang dicurahkan dan lingkungan operasional. Faktor-faktor ini perlu lebih diperhatikan oleh seorang pemimpin dalam suatu organisasi karena menyangkut dengan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapaitujuannya.

2.7.4. Indikator Kinerja Karyawan

Ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan yang dijelaskan oleh Silaen *et al.,* (2021) indikator tersebut diantaranya:

1. Kualitas

   Kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang mengambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

   Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan

3. Ketepatan waktu.

   Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu

yang tersedia untuk aktivitas.

4. Efektivitas

   Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).

5. Kemandirian

   Merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

2.8. Hubungan Antar Variabel

2.8.1. Hubungan Antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Novita Sari & Dian Septianti, (2020) mengemukakan bahwa Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Susanti *et al.,* (2020)yang megungkapkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Budaya Organisasi yang diterapkan oleh pemimpin perusahaan maka semakin tinggi Kinerja Karyawannya. Penelitian terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Firdiansyah *et al.,* (2022),Jatiningrum *et al.,* (2023) dan Taqwa Sultan, (2023) mengungkapkan bahwasannya Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Kamil Hafidzi *et al.,* (2023) menerangkan bahwa Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik lingkungan kerja perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat Penelitian Terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Maulia Sri Dewi *et al.,* (2023), Farhan *et al.,* (2023) dan Firdiansyah *et al.,* (2022) menunjukkan bahwasannya Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.3. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian oleh Jatiningrum *et al.,* (2023) menerangkan bahwa Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Semakin baik Kepemimpinan perusahaan akan membuat Kinerja Karyawan semakin meningkat Penelitian Terdahulu lainnya yang dilakukan oleh Erri *et al.,* (2021), Novita Sari & Dian Septianti, (2020), dan Firdiansyah *et al.,* (2022) menunjukkan

bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan

2.8.4. Hubungan Antara Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja

Penelitian oleh Jatiningrum *et al.,* (2023) menjelaskan bahwasannya Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Motivasi Kerja. Penelitian lain yang dikemukakan oleh Fatiria & Nawawi, (2021) bahwasannya Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin baik Budaya Organisasi yang diberikan akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya.

2.8.5. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian oleh Kale *et al.,* (2023) mengemukakan bahwa Lingkungan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin baik lingkungan kerja sebuah perusahaan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Berbeda dengan penelitian Fatiria & Nawawi, (2021), Penelitian terdahulu lain oleh Jatiningrum *et al.,* (2023), dan Kamil Hafidzi*et al.,*(2023) juga menunjukkan bahwasannya Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

2.8.6. Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja

Penelitian oleh Kale *et al.,* (2023) mengemukakan bahwa Gaya Kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Semakin baik Gaya pemimpin yang diterapkan maka akan memotivasi karyawan untuk meningkatkan kinerjanya. Penelitian yang dilakukan A. A.. Penelitian terdahulu lain oleh Hafidzi *et al.,* (2023), Jatiningrum *et al.,* (2023) dan Fatiria & Nawawi, (2021) juga menunjukkan bahwasannya Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja.

2.8.7. Hubungan Antara Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Pradana & Frimayasa, (2023) mengemukakan bahwa Motivasi Kerja memiliki pengaruh yang positif dan

signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian lain oleh Taqwa Sultan, (2023) menerangkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Semakin sering motivasi yang diberikan oleh pemimpin perusahaan kepada karyawan maka semakin tinggi Kinerja Karyawannya. Penelitian terdahulu lainnya oleh Maulia Sri Dewi *et al.,* (2023), Maysaroh *et al.,* (2024), dan Kamil Hafidzi *et al.,* (2023) menunjukkan bahwasannya Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.8.8. Hubungan Tidak Langsung Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja diantaranya adalah dalam penelitian Fatiria & Nawawi, (2021), Lasarudin *et al.,* (2021) dan Jatiningrum *et al.,* (2023) pada penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

2.8.9. Hubungan Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

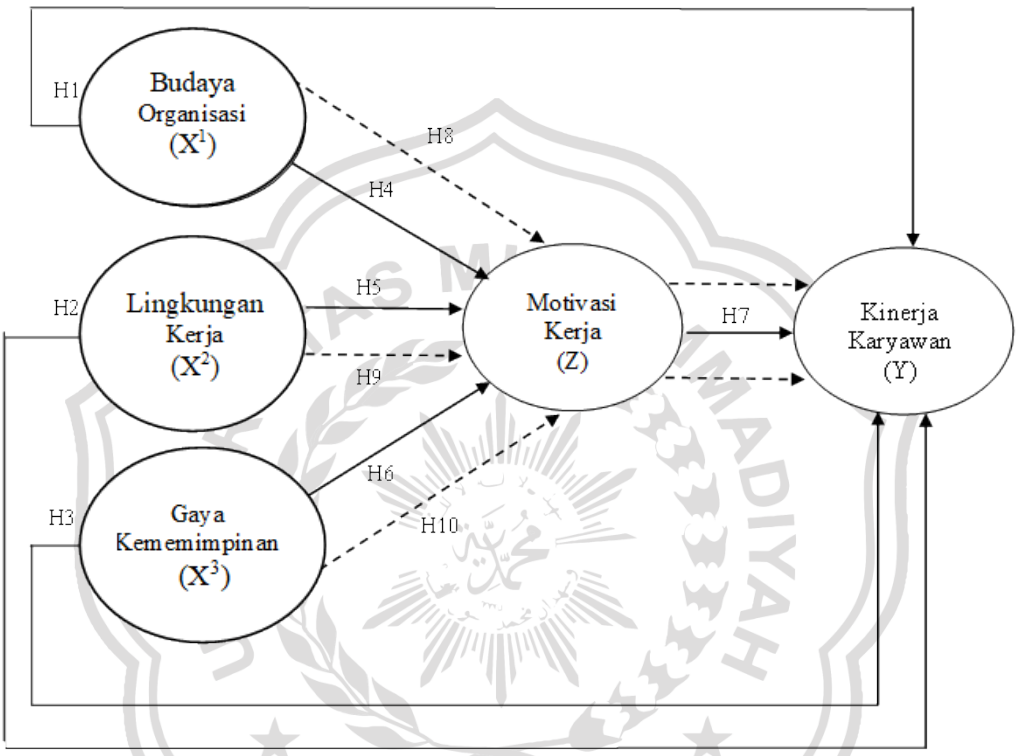
Penelitian terdahulu oleh yang memiliki hubungan tidak langsung antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Penelitian lainnya dalam Kale *et al.,* (2023) dan Hafidzi *et al.,* (2023) menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

2.8.10. Hubungan Tidak Langsung Antara Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja

Penelitian terdahulu oleh yang memiliki hubungan tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan dengan Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja. Penelitian lainnya dalam Fatiria & Nawawi, 2021), Kale *et al.,* (2023) dan Hafidzi *et al.,* (2023) menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja.

2.9. Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang dijabarkan, dapat dibuat kerangka konseptual tentang pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi Kerja sebagai mediasi, kerangka konseptual pada penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai



Gambar 2.1.
Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

X = Variabel eksogen

Y = Variabel endogen

Z = Variabel intervening

⟶ = Pengaruh langsung antar variabel

⇢ = Pengaruh tidak langsung antar variabel

2.10. Hipotesis

Berdasarkan uraian landasan teori dan kerangka berpikir diatas, berikut rumusan hipotesis dalam penelitian ini adalah :

H1. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Indobaja Primamurni

H2. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Indobaja Primamurni

H3. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Indobaja Primamurni

H4. Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di PT Indobaja Primamurni

H5. Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja di PT Indobaja Primamurni.

H6. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara langsung terhadap Motivasi Kerja PT Indobaja Primamurni.

H7. Motivasi Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di PT Indobaja Primamurni.

H8. Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di PT Indobaja Primamurni

H9. Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di PT Indobaja Primamurni

H10. Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara tidak langsung terhadap terhadap kinerja karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai variabel mediasi di Indobaja Primamurni