

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu adalah upaya peneliti untuk mencari perbandingan. Originalitas dicantumkan guna untuk menghindari plagiasi dengan memaparkan hasil dari penelitian terdahulu. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya.

Berikut penelitian terdahulu yang peneliti sajikan dalam tabel penelitian terdahulu yang masih terkait dengan tema yang peneliti kaji.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Wahyunginingsih (2017) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Rumah Sakit Paru Dungus Madiun	Budaya Organisasi. Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda Budaya organisasi dan Lingkungan secara parsial berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan	Budaya Organisasi. Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
2	Syahrir (2018) Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kualitas Pelayanan Kesehatan Di RumahSakit Daerah Cibinong Kabupaten Bogor Provinsi Jawa Barat	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kualitas Pelayanan	Analisis regresi linear berganda Budaya organisasi dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas pelayanan kesehatan di Rumah Sakit	Budaya Organisasi, Motivasi Kerja	Kualitas Pelayanan, Analisis regresi linear berganda
3	Widiatmoko, Selyarbi (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Islam Banjar negara	Budaya organisasi, lingkungan kerja, Stres Kerja, Kinerja Karyawan	Anaisis regresi linear berganda Budaya organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, Stres Kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.	Budaya organisasi, lingkungan kerja, Kinerja Karyawan	Stres Kerja, Analisis regresi linear berganda

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Ferdinan S. Tewel et al (2017)</p> <p>Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Umum Daerah Maria Walanda Maramis Minahasa Utara</p>	<p>Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p> <p>1) Budaya organisasi, kepemimpinan, dan motivasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja perawat.</p>	<p>Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan, Analisis regresi linear berganda</p>
5	<p>Ganda Saputra, et a (2021)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Di Rumah Sakit X</p>	<p>Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p> <p>Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Rumah Sakit X</p>	<p>Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisis regresi linear berganda</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	Zaviera,et al (2021) Pengaruh akuntabilitas dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi pada rumah sakit swasta kota Bandar Lampung	Budaya Organisasi, Akuntabilitas, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda Budaya organisasi, akuntabilitas secara parsial maupun simultan berpengaruh positif terhadap kinerja Organisas	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Akuntabilitas, Analisis regresi linear berganda
7	Dirgantara Et al (2023) Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rs Mata Fatma Sidoarjo	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisa Regresi linear Berganda Budaya Organisaai dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif terhadap kinerja karyawan	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisa Regresi linear Berganda

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Sekar Sari, Almira (2019) Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan RSUD Tidar Kota Magelang	Budaya Organisasi, Kepemimpinan Transformasional, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Analisis regresi linear berganda Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.	Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan	Kepemimpinan Transformasional, Analisis regresi linear berganda
9	Marsih et al (2017) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit A.K. Gani Palembang	Budaya Organisasi, Motivasi, Kompensasi, Kinerja	Analisis regresi linear berganda Budaya Organisasi dan Kompensasi Berpengaruh positif terhadap kinerja perawat	Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja	Kompensasi, Analisis regresi linear berganda

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
10	Simbolon, Satriani (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Rumah Sakit Putri Hijau Di Kota Medan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Analisa Linier Sederhana Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Analisa Linier Sederhana
11	Parmin (2017) Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Di Rumah Sakit Umum Daerah (Rsud) Kabupaten Kebumen	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja	Metode analisis deskriptif dan kuantitatif Kepuasan kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat Lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja	Kepuasan Kerja, Metode analisis deskriptif dan kuantitatif

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
12	Nisa,Septika Nur (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Lingkungan Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perawat (Studi Pada Perawat Rumah Sakit An-Nisa Tangerang)	Budaya organisasi, lingkungan kerja ,stres kerja, kepuasan kerja perawat	Analisis regresi linier berganda, dan analisis korelasi antar dimensi. Budaya organisasi, lingkungan kerja Dan 1) stres kerja berpengaruh positif signifikan secara simultan terhadap kepuasan kerja perawat.	Budaya organisasi, lingkungan kerja	Stres kerja , kepuasan kerja perawat, Analisis regresi linier berganda, dan analisis korelasi antar dimensi.
13	Wulan Sari Girsang (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau Medan	Budaya Organisasi dan Komitmen	Analisa Linier Berganda 1)Budaya Organisasi tidak berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan 2)Komitmen Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Karyawan.	Budaya Organisasi	Komitmen Analisa Regresi Berganda.

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
14	<p>Dewi,et al (2021)</p> <p>Pengaruh sistem pengendalian internal dan budaya organisasi terhadap kualitas pelayanan publik berkelanjutan BLUD RSUD dr. Slamet, Garut</p>	<p>Budaya organisasi, Pengendalian internal, Kinerja Karyawan</p>	<p>Analisa regresi Linier Berganda</p> <p>Budaya organisasi Berpengaruh terhadap kualitas pelayanan public. sistem pengendalian internal tidak berpengaruh terhadap kualitas pelayanan public</p>	<p>Budaya organisasi, Kualitas Pelayanan</p>	<p>Pengendalian internal, Analisa regresi Linier Berganda</p>
15	<p>Feriyanti, et al (2019)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Bagian Pelayanan Rawat Inap Rumah Sakit Tk.Ii Pelamonia Makassar</p>	<p>Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisa Linier Sederhana,</p> <p>Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja karyawn</p>	<p>Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai</p>	<p>Analisa Linier Sederhana,</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
16	Riyandanu, Andri (2019) Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Perawat Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat RSUD Salatiga)	Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja	Analisa Jalur, Budaya Organisasi dan Motivasi berpengaruh positif terhadap kerja Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja perawat. Motivasi kerja tidak dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja.	Pengaruh Budaya Organisasi, Kinerja Perawat, Motivasi Kerja, Analisa Jalur	-
17	Vikri Maulana (2019) Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Karima Utama Surakarta Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening,	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan	Kuantitatif, Analisa jalur Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja memediasi lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan .	Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Kepuasan Kerja, Analisa Analisa Jalur

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
18	Sriwaty Djaman, et al (2021) Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi	Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	Analisis Regresi Linier Berganda Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai	Disiplin Kerja, Analisis Regresi Linier Berganda
19	Andriani & Widyanti (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Islam Banjarmasin)	Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan	Kuantitatif Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Karyawan	Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan	Disiplin Kerja

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
20	Duanta, et al (2022) Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Perawat Rsu Bhakti Husada Krikilan Glenmore	Budaya Organisasi, Motivasi, Kompetensi, kinerja Karyawan.	Analisa Regresi linear berganda Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Berpengaruh Positif terhadap kinerja Karyawan.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, kinerja Karyawan.	Kompetensi Analisa Regresi linear berganda
21	Wulan sari Girsang (2019) Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Analisa regresi berganda Budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan	Komitmen, Analisa regresi berganda

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
22	Atmiyati, Qurratul Aini (2019) Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Dr. Achmad Diponegoro	Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.	Motivasi Kerja , Budaya Organisasi, Kinerja Pegawai	Regresi linier berganda
23	Yosua Aprian Pamungkas, et al (2021), Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja ,Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan	Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja , Kinerja Karyawan	Kuantitatif dengan bantuan smart PLS Kepemimpinan transformasional dan Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.	Lingkungan Kerja ,Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan, smart PLS	Kepemimpinan,

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
24	<p>Luh Putu Sri Anggren, et al (2019),</p> <p>Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bagian Non Penunjang Medis RSUD Wangaya Denpasar,</p>	<p>Motivasi , Lingkungan Kerja Fisik, Kepuasan Kerja , Kinerja Pegawai</p>	<p>Kuantitatif dengan bantuan Smart PLS 20</p> <p>Motivasi dan Lingkungan Kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan pekerjaan. Sedangkan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan mempunyai a pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Motivasi , Lingkungan Kerja Fisik, Kinerja Pegawai, Smart PLS</p>	<p>Kepuasan Kerja</p>

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
25	Opoku, Erica,(2022), The influence of organizational culture on employee performance in the banking sector: evidence from gcb bank, Ghana	Budaya organisasi, kinerja karyawan	Analisis regresi linier Sederhana Menunjukkan bahwa budaya organisasi berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai secara signifikan	Budaya organisasi, kinerja karyawan	Analisa Regresi Linier Sederhana
26	Shammout, mohamad (2021) The impact of work environment on employees. Turkey	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier Sederhana Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan	Analisis regresi linier Sederhana
27	Gealon et al (2021) Level of motivation and employee performance at the municipality of argao, cebu, Philipina	Motivasi, kinerja pegawai	Analisa Deskriptif Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.	Motivasi, kinerja pegawai	Analisa Deskriptif

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
28	Hafeez et al (2019) Impact of work place environment on employee performance :mediating role of employee health, Pakistan	Lingkungan kerja, Kesehatan Karyawan, kinerja karyawan	Path Analysis Lingkungan Fisik Dan Perilaku Berpengaruh Positif Terhadap Kesehatan Karyawan Dan Kinerja Karyawan. Kesehatan Karyawan Memediasi Hubungan Antara Faktor Lingkungan Kerja Dan Kinerja Karyawan	Lingkungan kerja, kinerja karyawan, Path Analysis	Kesehatan Karyawan.
29	Abdullahi et al (2021) Effect of Organizational Culture on Employee Performance : A Mediating Role of Employee Engagement in Malaysia Educational Sector, Malaysia.	Budaya organisasi, Motivasi Kerja, kinerja pegawai	Path Analysis Motivasi kerja memediasi budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.	Budaya organisasi, Motivasi Kerja, kinerja pegawai, Path Analysis	-

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
30	Adhikara, et al (2022) Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Rumah Sakit Cinta Kasih Tzu Chi dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening	Kompensasi, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Analisa Jalur Kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perawat. Kompensasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja perawat. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dan signifikan melalui Motivasi	Analisa jalur Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Kompensasi,
31	Paramarta Dan Astika (2020) Motivasi Sebagai Mediasi Pengaruh Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar	Pelatihan, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Analisa Jalur Pelatihan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja tetapi tidak signifikan melalui Motivasi pegawai Medis Instalasi Rawat Inap B RSUP Sanglah Denpasar	Analisa Jalur, Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja Karyawan	Pelatihan,

Tabel 2.1. Hasil Penelitian Terdahulu

No	Peneliti & Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode & Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
32	Ni Luh Putu Kartini, (2021) Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat Inap C Rumah Sakit Umum Pusat Sanglah Denpasar	Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan	Analisa Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Instalasi Rawat	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja (Variabel Y)
33	Rahayu, Sri, (2020) Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Rumah Sakit Umum Aura Syifa Kediri)	Pengaruh Lingkungan Kerja, Motivasi Kerja	Analisa Regresi Linier Sederhana Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan	Lingkungan Kerja	Motivasi Kerja (Variabel Y)

Pada tabel penelitian terdahulu diatas digunakan sebagai acuan bagi peneliti dalam melakukan penelitian ini. Terdapat beberapa perbedaan dan persamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan peneliti lakukan.

Berdasarkan hasil penelitian yang disajikan, terdapat beberapa perbedaan dengan penelitian terdahulu yaitu perbedaan objek yang dituju, teknik pengambilan sampel, metode penelitian dan variabel bebas yang dipakai.

Sedangkan untuk persamaan dengan semua penelitian terdahulu terdapat pada persamaan menggunakan variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas. Persamaan lainnya terdapat pada kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan motivasi sebagai variabel tidak langsung.

2.2. Landasan Teori

2.3. Budaya Organisasi

2.3.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan hasil pemikiran berupa pengetahuan, kepercayaan, kesenian, nilai-nilai, dan moral yang kemudian dilakukan dalam kehidupan baik sebagai individu maupun sebagai bagian dari masyarakat dimana segala hasil pemikiran tersebut didapatkan melalui interaksi manusia dengan manusia yang lain di dalam kehidupan bermasyarakat maupun interaksi manusia dengan alam (Ananda, 2020). Sujarwo & Wahjono (2017 : 106) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah sistem nilai bersama dalam suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi acuan dan keyakinan para karyawan dalam melakukan pekerjaannya untuk dapat mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan. Robbins *et al.*, (2016 : 357) menjelaskan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya. Budaya organisasi menurut Sutrisno (2018 : 1) adalah seperangkat system nilai-nilai, keyakinan, asumsi, atau norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu perusahaan atau organisasi sebagai dasar perilaku dan pemecahan masalah-masalah perusahaan.

Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang, sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar tindakan. Dalam cara yang sama seperti kepribadian memengaruhi perilaku seseorang, asumsi yang dimiliki bersama (keyakinan dan nilai) oleh anggota-anggota suatu perusahaan memengaruhi pendapat dan tindakan dalam perusahaan itu (Haninda & Hermawan, 2022).

2.3.2. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi menunjukkan peranan atau kegunaan dari budaya organisasi. Wibowo (2017 : 10) fungsi budaya organisasi dibagi menjadi empat, yaitu :

1. Memberi anggota identitas organisasional
Menjadikan perusahaan diakui sebagai perusahaan yang inovatif dengan mengembangkan produk baru. Identitas organisasi menunjukkan ciri khas yang membedakan dengan organisasi lain yang mempunyai sifat yang berbeda
2. Memfasilitasi komitmen kolektif
Perusahaan mampu membuat pekerjanya bangga menjadi bagian dari padanya. Anggota organisasi mempunyai komitmen bersama tentang norma-norma dalam organisasi yang harus diikuti dan tujuan bersama yang harus dicapai.
3. Meningkatkan stabilitas sistem sosial
Mencerminkan bahwa lingkungan kerja dirasakan positif dan diperkuat, konflik dan perubahan dapat dikelola secara efektif. Dengan kesepakatan bersama tentang budaya organisasi yang harus dijalani mampu membuat lingkungan dan interaksi sosial berjalan dengan stabil tanpa gejolak.
4. Membentuk perilaku
Membentuk perilaku dengan membantu anggota menyadari atas lingkungannya. Budaya organisasi dapat menjadi alat untuk membuat orang berpikiran sehat dan masuk akal.

2.3.3. Tipe Budaya Organisasi

Sunyoto (2018 : 228) memaparkan tipe - tipe budaya organisasi dibagi menjadi tiga, yaitu :

1. Budaya Konstruktif
Budaya konstruktif adalah budaya di mana pada karyawan didorong untuk berinteraksi dengan individu lain serta mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang membantu mereka memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan akan aktualisasi diri, penghargaan, dan persatuan.
2. Budaya Pasif-Defensif
Budaya pasif-defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan karyawan berinteraksi dengan karyawan lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerjanya sendiri. Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional, ketergantungan, dan penghindaran.

3. Budaya Agresif-Defensif

Budaya agresif-defensif mendorong karyawan mengerjakan tugasnya dengan keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini mencirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif, dan perfeksionis.

2.3.4. Karakteristik Budaya Organisasi

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain yang dapat dilihat melalui karakteristik budaya yang dianut oleh organisasi itu sendiri. Stephen P. Robbins dalam Wibowo (2017 : 50) terdapat dimensi karakteristik budaya, yaitu :

1. *Innovation and risk taking*, suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. *Attention to detail*, pekerja di harapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
3. *Outcome orientation*, manajemen fokus pada hasil atau manfaat daripada sekadar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. *People orientation*, keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
5. *Team orientation*, aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.
6. *Aggressiveness*, orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada easygoing
7. *Stability*, aktivitas organisasional menekankan pada menjaga status quo sebagai lawan dari perkembangan.

2.3.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Busro (2018) menerangkan budaya organisasi dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu sebagai berikut:

1. Pengaruh umum dari luar yang luas mencakup faktor-faktor yang tidak dapat dikendalikan atau hanya sedikit dapat dikendalikan oleh organisasi. Faktor ini jauh lebih sulit dikendalikan dibandingkan faktor internal. Misalnya saja nilai tukar dolar yang sangat tinggi atau sangat rendah, harga bahan baku yang sangat tinggi, tuntutan upah minimal regional yang

melambung tinggi, tarif harga listrik naik, harga bahan bakar naik, suku cadang naik, permintaan barang menurun, dan sebagainya.

2. Pengaruh dari nilai-nilai yang ada di masyarakat. Keyakinan dan nilai-nilai yang dominan dari masyarakat luas misalnya kesopansantunan dan kebersihan. Situasi eksternal yang berkaitan dengan nilai-nilai jauh lebih mudah diadaptasi dan hal ini relatif tidak menggoyahkan budaya organisasi yang dibangun. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan dengan keterkaitan semua level jabatan maka akan menciptakan budaya organisasi yang positif untuk mewujudkan visi dan misi bersama.
3. Faktor-faktor yang spesifik dari organisasi. Organisasi selalu berinteraksi dengan lingkungannya. Dalam mengatasi baik masalah eksternal maupun internal organisasi akan mendapatkan penyelesaian-penyelesaian yang baik. Keberhasilan mengatasi berbagai masalah tersebut merupakan dasar bagi tumbuhnya budaya organisasi. Faktor internal yang demikian jauh lebih mudah diatasi daripada faktor eksternal sebagaimana dijelaskan pada poin pertama.

2.3.6. Indikator Budaya Organisasi

Wahyono (2019) mengemukakan indikator yang digunakan dalam mengukur budaya organisasi, yaitu:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko
Pegawai memiliki dorongan dalam berinovasi seperti berkreativitas melakukan pekerjaannya dan berani mengambil resiko serta bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakannya.
2. Perhatian terhadap detail
Pegawai mengerti terhadap melaksanakan pekerjaannya seperti fokus dalam menganalisa dan memperhatikan pada setiap rincian pekerjaan.
3. Berorientasi kepada hasil
Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu manage pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut fokus pada hasil yang ingin dicapai.
4. Berorientasi kepada manusia
Pegawai memberikan pelayanan yang baik pada orang yang dilayani, sehingga hal tersebut berdampak baik pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Berorientasi tim

Pegawai memiliki anggota yang mampu bekerja sama dengan baik dengan anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Agresif

Pegawai memiliki inisiatif apa yang seharusnya dikerjakan tanpa menunggu perintah pimpinan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan. Agresivitas yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresivitas dan kompetitif, bukan santai.

7. Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja yang monoton dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi. Stabilitas, yaitu sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status quo sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.4. Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok (Sedarmiyanti, 2017). Siagian dalam Sihaholo, et al (2019:275) lingkungan kerja ialah suatu kondisi lingkungan di mana karyawan yang berada di dalam perusahaan melakukan pekerjaannya sehari-hari. Lingkungan kerja menurut Ratnasari & Sutjahjo (2017) adalah seluruh sarana dan prasarana serta apa yang ada di tempat kerja. Lingkungan kerja adalah serangkaian faktor yang mempengaruhi kegiatan kinerja para karyawan baik dari perseorangan antar individu maupun fasilitas yang ada pada perusahaan (Pratama & Santos, 2018).

Lingkungan kerja yang dijelaskan oleh Nico Feel, *et al* (2018 : 180) adalah suatu tempat bagi sejumlah kelompok dimana didalamnya terdapat beberapa fasilitas pendukung untuk mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan visi dan misi perusahaan. Nugrahaningsih (2017 : 65) menjelaskan lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada dalam lingkungan dimana karyawan sedang melaksanakan pekerjaan yang telah diberikan perusahaan kepadanya dan dapat mempengaruhinya pada saat sedang melakukan pekerjaan tersebut.

Lingkungan kerja merupakan segala yang menyeluruh yang meliputi sarana maupun prasarana kerja yang berada di sekitar karyawan yang sedang dalam melakukan pekerjaannya dan dapat mempengaruhi karyawan pada saat sedang melakukan pekerjaannya tersebut. Lingkungan kerja dapat meliputi tempat para karyawan bekerja, perlengkapan pekerjaan, penerangan, ketenangan dan juga termasuk hubungan kerja antara karyawan-karyawan yang berada ditempat kerja tersebut (Suhardi, 2019).

Lingkungan kerja merupakan semua yang dapat terhubung langsung dalam aspek pemikiran dan tindakan langsung yang dilakukan karyawan pada proses menyelesaikan segala tugas dan tanggung jawabnya. Dalam psikologi organisasi, lingkungan fisik, mental, dan sosial tempat karyawan bekerja dan harus dianalisis untuk efektifitas yang lebih baik lagi dalam meningkatkan kinerja (Hanafi & Yohana, 2017 : 78). Syardiansah & Utami (2019 : 197) memaparkan bahwa lingkungan kerja merupakan faktor yang sangat penting yang bercerita tentang karyawan dan tugas-tugasnya yang dapat mempengaruhi proses kinerja karyawan. Misalnya kebersihan, musik, peralatan pekerjaan, dan hubungan karyawan dan pimpinan. Lingkungan kerja menurut Bratama & Erianjoni (2020) adalah lingkungan yang dapat memberikan kesan nyaman dan menyenangkan baik secara fisik maupun non-fisik yakni dengan perasaan bekerja seperti di rumah atau di rumah untuk bekerja, lingkungan kerja yang dimaksud terdiri dari segala sarana dan prasarana kerja di tempat kerja, meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, penerangan, ketenangan, termasuk hubungan kerja antar pegawai.

2.4.2. Jenis Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja memiliki beberapa jenis menurut Kurniawati, (2020) diantaranya adalah :

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan lingkungan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang bisa mempengaruhi pekerja secara langsung maupun secara tidak langsung. Lingkungan kerja fisik terbagi menjadi 2 kategori yakni sebagai berikut:

- a. Lingkungan kerja yang secara langsung berhubungan dengan para pekerja seperti pusat kerja, kursi dan meja.
- b. Lingkungan perantara atau lingkungan umum bisa juga disebut lingkungan kerja yang mempengaruhi kondisi para pekerja misalnya

seperti temperatur, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanik, warna dan masih banyak lagi yang lainnya.

2. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah suatu keadaan yang terjadi yang berkenaan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan pimpinan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja maupun hubungan dengan bawahan. Perusahaan harusnya bisa mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antar tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status yang sama. Kondisi yang harusnya diciptakan oleh setiap perusahaan yakni suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri, jadi lingkungan kerja non fisik ini juga ialah kelompok lingkungan kerja yang tidak dapat diabaikan.

2.4.3. Manfaat Lingkungan Kerja

Manfaat yang dapat di rasakan dalam lingkungan kerja oleh para pegawai dan pekerja yang dikemukakan oleh Arep & Hendri (2017 : 102) adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat dengan lingkungan kerja yang nyaman maka akan mempengaruhi meningkatnya kinerja karyawan, begitu juga sebaliknya lingkungan kerja karyawan yang kurang nyaman akan menyebabkan karyawan kurang bersemangat bekerja sehingga menurunnya performa karyawan. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan yang dapat diselesaikan dengan tepat. Artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dalam skala waktu yang ditentukan.

2.4.4. Aspek Lingkungan Kerja

Afandi (2018 : 69) menjelaskan lingkungan kerja dapat dibagi menjadi beberapa bagian atau bisa disebut juga aspek pembentukan lingkungan kerja, bagian-bagian itu bisa diuraikan sebagai berikut:

1. Pelayanan kerja

Merupakan aspek terpenting yang harus dilakukan oleh setiap organisasi terhadap tenaga kerja. Pelayanan yang baik dari organisasi akan membuat pegawai lebih bergairah dalam bekerja, mempunyai rasa tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaannya, serta dapat terus menjaga nama baik organisasi melalui produktivitas kerjanya dan tingkah lakunya. Pada

umumnya pelayanan pegawai meliputi beberapa hal yakni, pelayanan makan dan minum, pelayanan kesehatan, pelayanan kecil/kamar mandi ditempat kerja.

2. Kondisi kerja

Kondisi kerja pegawai sebaiknya diusahakan oleh manajemen organisasi sebaik mungkin agar timbul rasa aman dalam bekerja untuk pegawainya, kondisi kerja ini meliputi penerangan yang cukup, suhu udara yang tepat, kebisingan yang dapat dikendalikan, pengaruh warna, ruang gerak yang diperlukan dan keamanan kerja pegawai.

3. Hubungan pegawai

Hubungan pegawai akan sangat menentukan dalam menghasilkan produktivitas kerja. Hal ini disebabkan karena adanya hubungan antara motivasi serta semangat dan kegairahan kerja dengan hubungan yang kondusif antara sesama pegawai dalam bekerja, ketidakserasian hubungan antara pegawai dapat menurunkan motivasi dan kegairahan yang akibatnya akan dapat menurunkan produktivitas kerja.

2.4.5. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Hanafi & Yohana (2017 : 78) mengemukakan bahwa terdapat 2 faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja, yaitu sebagai berikut ini:

1. Faktor Intrinsik, merupakan faktor yang mempengaruhi dari dalam diri karyawan. Faktor intrinsik tersebut meliputi:
 - a. Pekerjaan yang menyenangkan memberikan kesenangan kepada karyawan yang sedang melakukan pekerjaannya tersebut.
 - b. Kesempatan berprestasi bagi karyawan melalui pekerjaan yang telah dilakukannya dan menunjukkan kemampuannya kepada perusahaan agar mendapatkan penghargaan atas usaha dan kerja keras yang telah dilakukan karyawan tersebut.
 - c. Peningkatan keterampilan yang berpeluang bagi karyawan untuk meningkatkan keterampilannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan menghasilkan target yang diluar prediksi perusahaan.
2. Faktor Ekstrinsik, merupakan faktor yang dapat memberikan pengaruh dari luar diri karyawan. Faktor ekstrinsik tersebut meliputi:
 - a. Imbalan yang setimpal diberikan kepada karyawan atas kerja keras

yang dilakukannya.

- a. Lingkungan kerja yang baik diberikan kepada karyawan agar dapat memperlancar pekerjaan karyawan dan menghasilkan kinerja yang optimal.
- b. Memotivasi karyawan agar karyawan semakin giat dalam melakukan pekerjaan yang diberikan kepadanya .

2.4.6. Indikator Lingkungan Kerja

Indikator-indikator lingkungan kerja menurut Siagian & Pranoto (2019), yaitu :

1. Tempat kerja yang nyaman
Tempat kerja di samping menarik untuk dipandang juga dibangun dengan pertimbangan keselamatan kerja, agar karyawan merasa nyaman dan aman dalam melakukan pekerjaannya Fasilitas kerja yang memadai.
2. Peralatan dan fasilitas yang memadai sangat dibutuhkan karyawan karena akan mendukung karyawan dalam menyelesaikan tugas yang di embannya di dalam perusahaan. Fasilitas perusahaan sangat dibutuhkan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan yang ada di perusahaan. Selain itu ada hal yang perlu di perhatikan oleh perusahaan yakni tentang cara memanusiakan karyawannya, seperti tersedianya fasilitas untuk karyawan beristirahat setelah lelah bekerja dan juga tersedianya tempat ibadah.
3. Hubungan kerja
Hubungan atasan dengan bawahan atau karyawannya harus di jaga dengan baik dan harus saling menghargai antara atasan dengan bawahan, dengan saling menghargai maka akan menimbulkan rasa hormat diantara individu masing-masing.
4. Keamanan kerja
Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keamanan di tempat kerja, dapat memanfaatkan tenaga Satuan Petugas Keamanan (SATPAM).
5. Komunikasi
Karyawan dapat berkomunikasi dengan baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan.

2.5. Motivasi Kerja

2.5.1. Pengertian Motivasi Kerja

Pragiwani *et al.*, (2020) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah merupakan suatu bagian yang penting di dalam suatu perusahaan yang fungsinya sebagai alat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan dan ingin dicapai oleh perusahaan. Motivasi juga mengandung dua tujuan utama yaitu untuk diri pribadi karyawan dan untuk tujuan perusahaan tempat dimana bekerja. Ermida & Syaifullah, (2020) menerangkan motivasi adalah suatu dorongan dari diri maupun luar diri seseorang untuk menciptakan tanggung jawabnya seorang karyawan. Kirana & Pradipta (2021) motivasi merupakan dorongan yang timbul dari dalam diri karyawan untuk melakukan kegiatan kerja dalam rangka mencapai tujuan tertentu di lingkungan perusahaan. Utami (2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan penggerak, alasan, dorongan yang ada di dalam diri manusia yang menyebabkan orang itu berbuat sesuatu.

Motivasi kerja merupakan sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Dalam kinerja karyawan agar seseorang lebih semangat lagi perlu adanya motivasi dalam bekerja. Tetapi motivasi bukan merupakan satu-satunya agar kinerja karyawan baik. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai factor pendorong perilaku seseorang (Sughuli & Riyadi, 2022). Motivasi Pegawai adalah suatu proses dimana kebutuhan mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah ke tercapainya tujuan tertentu dan tujuan organisasi dan untuk memenuhi beberapa kebutuhan. Kuat lemahnya Motivasi Pegawai seorang pegawai akan menentukan besar kecilnya prestasi (Sugiyono & Rahajeng, 2022).

Motivasi merupakan daya kuat untuk mendorong rangsangan karyawan agar dapat bekerja dengan segiat-giatnya. Setiap karyawan memiliki motivasi yang berbeda, hal ini disebabkan karena tujuan dan kebutuhan dari masing - masing karyawan untuk bekerja berbeda. Motivasi itu sendiri berasal dari dalam diri (intrinsik) karyawan dan motivasi berasal dari luar diri karyawan (Saputro et al).

Dari penjelasan tentang motivasi diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah daya pendorong seseorang untuk memiliki semangat kerja yang tinggi yang mempengaruhi orang sekelilingnya untuk menggerakkan semua keterampilan, kekuatan dan waktu untuk melaksanakan sesuatu menjadi tanggung jawabnya.

2.5.2. Tujuan Motivasi Kerja

Hasibuan (2017 : 146) terdapat beberapa tujuan motivasi kerja sebagai

berikut:

1. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan.
2. Meningkatkan moral dan keputusan kerja karyawan.
3. Meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
4. Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan.
5. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan.
6. Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.
7. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
8. Mengefektikan penggadaan karyawan
9. Meningkatkan kesejahteraan karyawan..
10. Meningkatkan kinerja karyawan.
11. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan bahan baku.

2.5.3. Prinsip Motivasi Kerja

Mangkunegara (2017) mengemukakan bahwa terdapat lima prinsip motivasi kerja, 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 yang diharapkan oleh pemimpin.

2.5.4 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Astuti & Suhendri (2019) menerangkan motivasi kerja sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut yaitu :

1. Faktor Intern, faktor internal yang mempengaruhi motivasi seseorang antara lain adalah :
 - a. Keinginan untuk hidup
 - b. Keinginan untuk dapat memiliki
 - c. Keinginan untuk menerima penghargaan
 - d. Keinginan untuk diakui
 - e. Keinginan untuk berkuasa
2. Faktor Ekstern, faktor eksternal juga bersaing dalam perannya untuk menurunkan motivasi kerja. Faktor ekstern itu adalah :
 - a. Kondisi lingkungan kerja
 - b. Remunerasi yang memadai
 - c. Pengawasan yang ketat
 - d. Memiliki keamanan kerja
 - e. Status dan tanggung jawab.
 - f. Regulasi elastis

2.5.4 Indikator Motivasi Kerja

Indikator motivasi kerja menurut Abraham Maslow dalam Ermida & Syaifullah (2020) antara lain adalah :

2.5.4.1 Kebutuhan Fisiologi

Kebutuhan primer manusia yang perlu di penuhi yaitu kebutuhan manusia untuk dapat hidup, kebutuhannya berupa makanan, minuman, rumah, udara dan lain-lainnya.

2.5.4.2 Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan manusia untuk mendapatkan proteksi serta keamanan dalam bekerja dan perlu adanya jaminan hari tua untuk karyawan dapat merasakan tenang saat dimasa tua.

2.5.4.3 Kebutuhan Sosial

Berupa kebutuhan manusia sebagai makhluk sosial yang Menginginkan persahabatan, afiliasi, dan interaksi dalam menjalin hubungan dengan orang lain.

2.5.4.4 Kebutuhan Penghargaan

Berupa keinginan manusia rasa untuk dihormati, dihargai terhadap prestasi kerjanya dan dapat pujian dari prestasi yang dihasilkan.

2.5.4.5 Kebutuhan Aktualitas diri

Merupakan keinginan ini berhubungan dengan potensi atau bakat yang dimiliki oleh seseorang.

2.6 Kinerja Karyawan

2.6.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika Afandi (2018 : 83). Sedangkan menurut Mathis dan Jackson dalam Masram (2017) kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di perusahaan tersebut.

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan (Sutrisno *et al.*, 2022). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Jumadil & Hasan (2023) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan atau sekelompok orang sesuai tanggung jawab dan wewenang yang diberikan kepadanya dan Mangasa (2018) menjelaskan bahwa kinerja adalah suatu hasil dari pekerjaan yang dilihat baik dari kualitas ataupun kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan persatuan periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugas pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Maryani, *et al* (2020) memaparkan bahwa kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan di informasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi serta mengetahui dampak positif dan negative suatu kebijakan operasional yang diambil.

Mangkunegara (2017 : 67) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koljaan & Rahadi (2021) menjelaskan bahwa dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Koljaan & Rahadi (2021) menjelaskan bahwa kinerja juga merupakan salah satu nilai yang

diperoleh atau dikontribusikan oleh seorang karyawan terhadap tugas dan kewajibannya kepada perusahaan.

Berdasarkan beberapa teori di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi. Kinerja sebagai hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencaai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

2.6.2 Manfaat Kinerja Karyawan

Manfaat kinerja karyawan menurut Rivai (2017 : 563) yaitu :

- 2.6.2.1 Manfaat bagi karyawan yaitu meningkatkan motivasi, meningkatkan kepuasan kerja, adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan, adanya kesempatan berkomunikasi ke atas, peningkatan pengertian tentang nilai pribadi.
- 2.6.2.2 Manfaat bagi penilai kinerja yaitu meningkatkan kepuasan kerja, kesempatan untuk mengukur dan mengidentifikasi kecenderungan kinerja karyawan, meningkatkan kepuasan kerja baik para manajer maupun karyawan, sebagai sarana meningkatkan motivasi karyawan, bisa mengidentifikasi kesempatan untuk rotasi karyawan.
- 2.6.2.3 Manfaat bagi perusahaan yaitu memperbaiki seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, meningkatkan kualitas komunikasi, meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan, meningkatkan pandangan secara luas menyangkut tugas yang dilakukan masing-masing karyawan.

2.6.3. Faktor – Faktor yang Kinerja Karya

Mangkunegara (2017 : 67) menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut :

- 2.6.3.1 Faktor Kemampuan (*Ability*), Secara psikologis kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge & skill*). Artinya karyawan yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil

dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan.

- 2.6.3.2. Faktor Motivasi (*Motivation*), Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang karyawan dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi.

2.6.4. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja karyawan menurut Mathis & Jackson (2017 : 67) adalah sebagai berikut :

2.6.4.1. Kualitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari para pegawai yang sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan oleh pihak perusahaan sebelumnya. Jika hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut tinggi maka kinerja dari pegawai tersebut dianggap baik oleh pihak perusahaan atau sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Ini berarti merupakan suatu tingkatan yang menunjukkan proses pekerjaan atau hasil yang dicapai atas suatu pekerjaan mendekati adanya kesempurnaan.

2.6.4.2. Kuantitas Kerja

Merupakan hasil kerja keras dari pegawai yang bisa mencapai skala maksimal yang telah ditentukan oleh pihak perusahaan. Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Setiap pekerjaan memiliki persyaratan yang berbeda sehingga menuntut karyawan harus memenuhi persyaratan tersebut baik pengetahuan, keterampilan, maupun kemampuan yang sesuai.

2.6.4.3. Ketepatan waktu

Diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

2.6.4.4 Efektifitas

Pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.

Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.7 Hubungan Antar Variabel

2.7.1. Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan (H1)

Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma yang dianut dan dijalankan oleh sebuah organisasi terkait dengan lingkungan di mana organisasi tersebut menjalankan kegiatannya. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan meningkatkan kinerja. Budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Karyawan sebagai bagian dari organisasi perusahaan akan mempersepsikan nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan, apakah nilai-nilai perusahaan sesuai dengan nilai-nilai individu. Adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan membuat kinerja meningkat.

Penelitian oleh Jalali Iqram (2018) mengemukakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam konteks tersebut budaya organisasi umumnya akan dipengaruhi oleh keaneka ragaman sumber-sumber daya yang ada dengan tumbuhnya semangat dalam diri karyawan dalam bekerja akan berdampak pula pada kinerja yang akan dihasilkan oleh karyawan itu sendiri, karena budaya yang kuat akan menciptakan rasa memiliki dan meningkatkan kinerja. Penelitian lain oleh Deni Sulistiawan, *et al* (2017) yang mengungkapkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang positif akan mempengaruhi kinerja karyawan untuk lebih berkembang dan menggali potensi yang dimilikinya.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menarik hipotesis bahwa variabel budaya organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y)

2.7.2. Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan (H2)

Lingkungan Kerja merupakan keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pekerjaan itu sendiri". Mengingat lingkungan kerja merupakan faktor yang penting untuk menunjang kinerja karyawan maka sudah seharusnya

perusahaan menciptakan lingkungan kerja yang baik untuk karyawannya.

Penelitian oleh Sabilila & Wahyuni lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada diruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Penelitian lain yang dilakukan oleh Kiki Hardiansyah Siregar (2020) mengemukakan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang baik dan memuaskan karyawan tentu akan meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga karyawan dapat menyelesaikan tugas yang dibebankan dengan baik dan penuh tanggung jawab. Demikian juga sebaliknya bila lingkungan kerja kurang memuaskan bagi karyawan menyebabkan karyawan bekerja dalam suasana yang kurang tenang, sehingga akan dapat mempertinggi tingkat kesalahan yang mereka lakukan.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menarik hipotesis bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Y).

2.7.3 Hubungan Antara Budaya Organisasi dengan Motivasi Kerja (H3)

Motivasi kerja karyawan dapat diartikan bahwa bagi karyawan faktor imbalan, baik imbalan yang berupa material maupun yang bersifat non material merupakan hal penting bagi kelangsungan hidupnya. Pengaruh faktor teamwork yang lebih dominan terhadap motivasi kerja karyawan dapat dipahami bahwa, seorang karyawan dalam lingkungan kerjanya membutuhkan rasa saling menghargai, saling membantu dan saling mempercayai dalam melaksanakan tugasnya. Apabila karyawan cocok dengan budaya organisasi didalam suatu perusahaan tersebut maka akan meningkatkan motivasi kerja karyawan. Penelitian oleh Ilma Megantara, *et al* (2019) menjelaskan bahwasannya budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Ketika budaya organisasi kuat, karyawan akan terinspirasi untuk mencapai tingkat motivasi yang tinggi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian lain yang dikemukakan oleh Damayanti & Yuliharsi (2020) bahwasannya budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Dalam konteks tersebut semakin karyawan dapat cocok dengan budaya organisasi maka karyawan akan semakin termotivasi dalam bekerja dalam perusahaan. Budaya organisasi mencerminkan sistem dan nilai –

nilai yang diadopsi oleh para anggota perusahaan dan hal ini dipengaruhi oleh motivasi karyawan yang berperan dalam meningkatkan kinerja mereka.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menarik hipotesis bahwa variabel Budaya Organisasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

2.7.4 Hubungan Antara Lingkungan Kerja dengan Motivasi Kerja (H4)

Dalam suatu perusahaan, lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan. Karyawan yang bekerja akan berinteraksi secara langsung dengan lingkungan kerjanya. Ketersediaan lingkungan kerja fisik dan terciptanya lingkungan kerja non fisik yang kondusif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. Kenyamanan dan keamanan dalam lingkungan kerja merupakan salah satu upaya perusahaan dalam memenuhi kebutuhan kebutuhan yang diharapkan karyawan. Lingkungan kerja yang baik diharapkan dapat menjadi faktor penggerak agar karyawan mau bekerja efektif sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai.

Penelitian oleh Amy Nurhuda, *et al* (2019) mengemukakan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Perusahaan yang telah menciptakan kondisi kerja yang telah memenuhi standar atau bahkan lebih baik mendatangkan motivasi kerja yang baik juga bagi pekerja dikarenakan efek yang diberikan ke pekerja tersebut yakni peningkatan produktivitas kerja, rasa loyal terhadap perusahaan meningkat dan juga performa dalam melakukan pekerjaannya juga ikut naik.

Penelitian oleh Amy Nurhuda, *et al* (2019) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Jika penilaian pegawai terhadap lingkungan kerja semakin baik (meningkat), maka akan meningkatkan motivasi kerja, dan sebaliknya penilaian pegawai terhadap lingkungan kerja semakin menurun, maka akan menurunkan motivasi kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menarik hipotesis bahwa variabel Lingkungan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z).

2.7.5 Hubungan Antara Motivasi Kerja dengan Kinerja Karyawan (H5)

Keberhasilan suatu perusahaan sangat dipengaruhi oleh kinerja seorang

karyawan. Sebuah perusahaan harus mampu untuk memenuhi kebutuhan karyawan baik kebutuhan financial maupun kebutuhan non financial. Upaya untuk memenuhi kebutuhan tersebut dinamakan motivasi. Pemenuhan kebutuhan tersebut dimaksudkan sebagai daya penggerak agar kinerja karyawan tidak menurun. Dari motivasi kerja akan timbul perilaku karyawan yang dapat menghasilkan kinerja yang maksimal. Semakin banyak kebutuhan karyawan yang terpenuhi maka tingkat motivasi kerja karyawan dalam bekerja akan semakin tinggi.

Dorongan seperti memberikan penghargaan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat menjadi prestasi yang penelitian yang dilakukan oleh Damayanti & Yuliasri (2020) mengemukakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi menjadi salah satu aspek yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan suatu aktivitas tertentu yang dalam hal ini adalah pekerjaan, atau dapat dijelaskan dan diartikan bahwa motivasi dapat menjadi faktor pendorong bagi kinerja karyawan.

Penelitian lain oleh Edy Jumady (2023) menerangkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya, Karyawan perlu di berikan menguntungkan organisasi.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut, maka peneliti menarik hipotesis bahwa variabel Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.7.6 Hubungan Tidak Langsung Antara Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja (H6)

Budaya organisasi yang diterapkan dengan baik akan membentuk kinerja karyawan yang diinginkan oleh perusahaan dan akan memudahkan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Karyawan akan mampu melaksanakan pekerjaan dengan optimal apabila didukung dengan kebiasaan dan keyakinan yang dapat meningkatkan tingkat kinerja yang maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan tercapai jika adanya dorongan motivasi. Motivasi kerja dapat timbul karena budaya organisasi yang positif dan kuat yang dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat optimal. Peneliti terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara budaya organisasi dengan kinerja

karyawan melalui motivasi kerja diantaranya adalah oleh Sumerti, *et al* (2022) dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut maka peneliti menarik hipotesis bahwa ada hubungan tidak langsung antara budaya organisasi (X1) dengan kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel Mediasi.

2.7.7 Hubungan Tidak Langsung Antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja Karyawan Melalui Motivasi (H7)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan mempengaruhinya dalam melaksanakan pekerjaannya. Ketersediaan lingkungan kerja kondusif dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan sehingga dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan. motivasi adalah proses penggerak keinginan untuk bekerja karena dengan motivasi karyawan mempunyai semangat dalam bekerja dan akan memberikan segala kemampuan dan keahliannya secara optimal demi tercapainya tujuan organisasi. Lingkungan kerja yang kondusif dan menyenangkan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga kinerja karyawan dapat optimal.

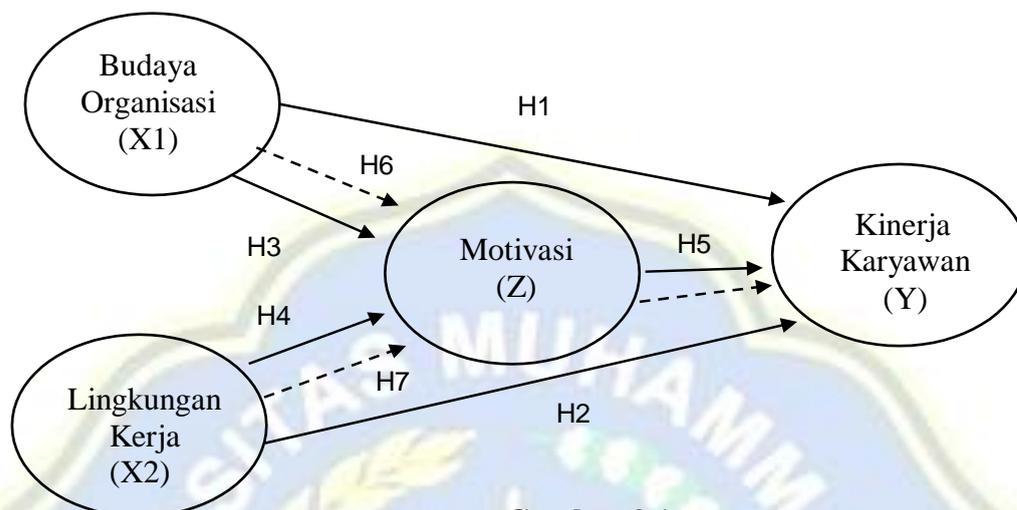
Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja diantaranya adalah oleh Sumerti, *et al* (2022) dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja. Selain itu terdapat penelitian lainnya yang berlawanan dengan penelitian diatas yang dilakukan oleh Irsyad Darmawan (2021) menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Penelitian terdahulu yang memiliki hubungan tidak langsung antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan melalui motivasi kerja diantaranya adalah oleh Sumerti, *et al* (2022) dalam penelitian tersebut menerangkan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Dari beberapa penelitian terdahulu tersebut maka peneliti menarik hipotesis bahwa ada hubungan tidak langsung antara Lingkungan Kerja (X2) dengan kinerja karyawan (Y) melalui motivasi kerja (Z) sebagai variabel Mediasi.

2.8 Kerangka Konseptual

Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dijelaskan, dapat dibuat kerangka pemikiran teoritis tentang pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan melalui motivasi sebagai mediasi. Kerangka berpikir penelitian ini dapat dilihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2.1.
Kerangka konseptual

Keterangan gambar :

X = Variabel eksogen (variabel independen atau variabel bebas)
Y = Variabel endogen (variabel dependen atau variabel terikat)
Z = Variabel mediasi

————— = Pengaruh langsung antar variabel
----- = Pengaruh tidak langsung antar variabel

2.9 Hipotesis

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

1. H1 : Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
2. H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik
3. H3 : Budaya Organisasi berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.

4. H4 : Lingkungan kerja berpengaruh secara langsung terhadap motivasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
5. H5 : Motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
6. H6 : Budaya Organisasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.
7. H7 : Lingkungan Kerja berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi di Rumah Sakit Radegansari Husada Gresik.



