

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

Pada kajian pustaka ini, dikemukakan teori-teori dan generalisasi-generalisasi hasil penelitian yang ada hubungannya dengan Sumber Daya Manusia untuk dijadikan landasan teori dalam pelaksanaan penelitian ini, terutama yang berhubungan dengan Kompetensi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja karyawan dalam organisasi. Adanya landasan teori ini merupakan ciri bahwa penelitian ini merupakan penelitian secara ilmiah dalam mendapatkan data. Selain itu, dengan kajian pustaka ini peneliti dapat menemukan secara menyeluruh teori-teori yang signifikan dengan variabel permasalahan yang terjadi.

##### **2.1.1 Manajemen**

Secara etomologi kata manajemen diambil dari bahasa perancis kuno yaitu "Management" yang artinya adalah seni dalam mengatur dan melaksanakan. Manajemen dapat juga didefinisikan sebagai upaya perencanaan, pengkoordinasian, pengorganisasian dan pertolongan sumber daya untuk mencapai sarana secara efisien dan efektif.

##### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen adalah suatu proses di mana seseorang dapat mengatur segala sesuatu yang dikerjakan oleh individu atau kelompok. Manajemen perlu dilakukan guna mencapai tujuan atau target dari individu ataupun kelompok tersebut secara

kooperatif menggunakan sumber daya yang tersedia. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

Menurut Hasibuan (2019:1) bahwa:

Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

Menurut Rahmawardani, D. D & Muslichah (2020:21) bahwa :

Suatu ilmu yang mempelajari secara komprehensif tentang bagaimana mengarahkan dan mengelola orang-orang dengan berbagai latar belakang yang berbeda-beda dengan tujuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Afandi (2018:1) bahwa:

“Bekerja dengan orang-orang untuk mencapai tujuan organisasi dengan pelaksanaan fungsi perencanaan (*planning*), pengorganisasian (*organizing*), penyusunan personalia atau kepegawaian (*staffing*), pengarahan dan kepemimpinan (*leading*), dan pengawasan (*controlling*).”

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Robbins dan Coulter (2018:39), menyatakan bahwa:

*“Management involves coordinating and overseeing the work activities of others so their activities are completed efficiently and effectively”.*

Definisi tersebut dapat diartikan bahwa manajemen melibatkan koordinasi dan mengawasi kegiatan orang lain sehingga kegiatan mereka diselesaikan secara efisiensi dan efektif.

Berdasarkan definisi – definisi di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan ilmu yang melibatkan aktivitas – aktivitas perencanaan, pengorganisasian, memimpin, pengendalian dan mengendalikan sumber daya manusia dengan bertujuan untuk mencapai tujuan sebuah organisasi secara efisien dan efektif.

#### **2.1.1.2 Fungsi – Fungsi Manajemen**

Fungsi manajemen Menurut Edison, dkk (2022:7) terdapat empat (4) fungsi – fungsi manajemen yaitu sebagai berikut :

##### **1. Perencanaan**

Perencanaan adalah fungsi manajemen yang sangat penting sebab, apa yang dideskripsikan dalam perencanaan merupakan sebuah keputusan, arah kebijakan dan harapan yang harus diraih. Dalam menyusun perencanaan perlu dilakukan dengan cermat melalui pengamatan lingkungan (*environment scanning*) dan keterlibatan semua level strategis yang ada dalam organisasi, sehingga menghasilkan keputusan-keputusan terbaik, dan sinergi dari masing-masing bagian dalam mewujudkan tujuan organisasi.

##### **2. Pengorganisasian**

Setelah perencanaan ditetapkan menjadi sebuah keputusan, maka pemimpin sesuai dengan kewenangannya melakukan pengorganisasian. Di mana direksi

memberikan otorisasi pekerjaan dan alokasi biaya secara keseluruhan, pemimpin di tingkat unit bisnis membagi tugas pada para manajer, sedangkan manajer mengatur dan mengalokasikan pekerjaan pada tingkat operasional dan teknis.

### 3. Mempimpin

Fungsi memimpin diantaranya adalah mengarahkan dan menggerakkan bawahannya sesuai dengan tingkat kewenangannya. Fungsi memimpin juga untuk memberikan inspirasi, memotivasi, dan menyatukan kekuatan bawahannya untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik, termasuk melakukan fungsi koordinasi, komunikasi, dan pengawasan.

### 4. Pengendalian

Fungsi pengendalian bertujuan untuk memastikan bahwa proses telah berjalan sesuai dengan rencana dan prinsip-prinsip yang sudah ditetapkan. Tujuan lainnya adalah untuk membantu manajemen dalam mengambil tindakan korektif, atau melakukan analisis ulang perencanaan untuk menetapkan tujuan dan sasaran baru atau untuk melanjutkan pekerjaan pada tujuan yang belum terpenuhi.

#### **2.1.1.3 Unsur – Unsur Manajemen**

Menurut Kaswan, M.(2019:6) terdapat beberapa unsur-unsur manajemen diantaranya:

1. *Man* (Sumber Daya Manusia) Dalam manajemen, faktor manusia adalah yang paling menentukan. Manusia yang membuat tujuan dan manusia pula

yang melakukan proses untuk mencapai tujuan. Tanpa ada manusia tidak ada proses kerja, sebab pada dasarnya manusia adalah makhluk kerja.

2. *Money* (uang) Uang merupakan salah satu unsur yang tidak dapat diabaikan. Uang merupakan alat tukar dan alat pengukur nilai. Besar-kecilnya hasil kegiatan dapat diukur dari jumlah uang yang beredar dalam perusahaan. Oleh karena itu uang merupakan alat (*tools*) yang penting untuk mencapai tujuan karena segala sesuatu harus diperhitungkan secara rasional. Hal ini akan berhubungan dengan berapa uang yang harus disediakan untuk membiayai gaji tenaga kerja, alat-alat yang dibutuhkan dan harus dibeli serta berapa hasil yang akan dicapai dari suatu organisasi.
3. *Materials* (bahan) Materi terdiri dari bahan setengah jadi (*raw material*) dan bahan jadi. Dalam dunia usaha untuk mencapai hasil yang lebih baik, selain manusia yang ahli dalam bidangnya juga harus dapat menggunakan bahan/materi-materi sebagai salah satu sarana. Sebab materi dan manusia tidak dapat dipisahkan, tanpa materi tidak akan tercapai hasil yang dikehendaki.
4. *Machines* (mesin) Dalam kegiatan perusahaan, mesin sangat diperlukan. Penggunaan mesin akan membawa kemudahan atau menghasilkan keuntungan yang lebih besar serta menciptakan efisiensi kerja.
5. *Methods* (metode) Dalam pelaksanaan kerja diperlukan metode-metode kerja. Suatu tata cara kerja yang baik akan memperlancar jalannya pekerjaan. Sebuah metode dapat dinyatakan sebagai penetapan cara

pelaksanaan kerja suatu tugas dengan memberikan berbagai pertimbangan-pertimbangan kepada sasaran, fasilitas-fasilitas yang tersedia dan penggunaan waktu, serta uang dan kegiatan usaha. Perlu diingat meskipun metode baik, sedangkan orang yang melaksanakannya tidak mengerti atau tidak mempunyai pengalaman maka hasilnya tidak akan memuaskan. Dengan demikian, peranan utama dalam manajemen tetap manusianya sendiri.

6. *Market* (pasar) Memasarkan produk suatu barang tentu sangat penting sebab bila barang yang diproduksi tidak laku, maka proses produksi barang akan berhenti. Artinya, proses kerja tidak akan berlangsung. Oleh sebab itu, penguasaan pasar dalam arti menyebarkan hasil produksi merupakan faktor yang menentukan dalam perusahaan. Agar pasar dapat dikuasai maka kualitas dan harga barang harus sesuai dengan selera konsumen dan daya beli (kemampuan) konsumen.

### **2.1.2 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara untuk mengatur sumber daya manusia dengan menggunakan perencanaan, pengarahan, serta pengorganisasian agar sumber daya manusia dapat digunakan secara maksimal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Berikut ini beberapa definisi mengenai Manajemen Sumber Daya Manusia menurut beberapa ahli, diantaranya:

Menurut Hasibuan .(2019:10) mengatakan “manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar

efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat”

Menurut Ulfahidayati (2020:2) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah salah satu fungsi dalam sebuah perusahaan atau organisasi yang fokus pada kegiatan rekrutmen, pengelolaan dan pengarahan untuk orang-orang yang bekerja pada sebuah perusahaan.

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Edison, dkk (2022:10) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Berdasarkan beberapa pengertian menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu penerapan, perencanaan, pengelolaan, pengarahan dan pengawasan sumber daya manusia yang ada di dalam perusahaan berupaya untuk sumber daya manusia yang efektif dan efisien untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan.

### 2.1.2.1 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari manajemen sumber daya manusia yaitu beberapa tugas yang telah dilakukan oleh manajemen sumber daya manusia dalam menunjang tugas dari manajemen perusahaan dalam mencapai tujuan yang sudah ditetapkan. Dalam penyelenggaraan manajemen sumber daya manusia terdapat berbagai kegiatan yang dilakukan guna memperoleh sebuah gambaran kerja tentang fungsi-fungsi kerja dan aktivitas dari manajemen personalia. Irmayana N.W. (2022:6) mengemukakan fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yaitu:

#### 1. Fungsi Pokok

##### a. Perencanaan (*Planning*)

Fungsi planning yaitu menyusun rancangan sekitar kebutuhan sumber daya manusia organisasi. Perencanaan sumber daya manusia menyangkut penetapan jumlah dan kualifikasi yang dibutuhkan untuk melaksanakan semua program kerja dalam rangka mencapai visi, misi dan tujuan organisasi.

##### b. Pengorganisasian (*Staffing*)

Fungsi staffing yaitu mendesain struktur organisasi yang menggambarkan interelasi antar pekerjaan, antar personil, dan faktor-faktor fisik lainnya, yang kesemuanya dijadikan dasar untuk menempatkan orang-orang di dalam struktur tersebut sesuai keahlian masing-masing, put the right men in the right job.

##### c. Pengarahan/Penggerakan (*Directing/Leadership*)



Fungsi directing yaitu menggerakkan orang-orang untuk bekerja dan berpartisipasi sesuai dengan bidang tugasnya secara efektif dan efisien, menuju arah yang diinginkan organisasi. Dalam implementasinya fungsi ini didukung oleh program *motivating, leading, communicating, and deployment*.

d. Pengendalian (*Controlling*)

Fungsi controlling diarahkan untuk mengukur dan menilai sejauh mana rencana dapat dilaksanakan dan tujuan dapat direalisasikan. Melalui fungsi ini manajer sumber daya manusia dapat menentukan di mana tindakan perbaikan dilakukan dan bagaimana cara terbaik untuk menyempurnakannya

2. Fungsi Operasional

a. Fungsi Pengadaan

Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai kebutuhan perusahaan (*the right man in the right place*).

b. Fungsi Pengembangan

Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan latihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

c. Fungsi Kompensasi

Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung berbentuk uang atau barang kepada karyawan sebagai imbal jasa (output) yang diberikannya kepada perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak sesuai prestasi dan tanggung jawab karyawan tersebut.

d. Fungsi Pengintegrasian

Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, sehingga tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di mana Pengintegrasian adalah hal yang penting dan sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua aspirasi/kepentingan yang bertolak belakang antara karyawan dan perusahaan.

e. Fungsi Pemeliharaan

Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan agar tercipta hubungan jangka panjang. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program K3 (Keselamatan dan Kesehatan Kerja).

### **2.1.3 Kompensasi Kerja**

Kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Sebagai balas jasa juga untuk bisa memotivasi karyawan dalam mencapai tujuan dari organisasi atau perusahaan. Adapun kompensasi menurut para ahli sebagai berikut:

Menurut Hasibuan (2020:118), bahwa:

Semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung, yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut Elmi & Farida (2018:83) bahwa:

“Merupakan balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawan, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial, pada periode yang tetap”

Menurut Joseph & Richard (2018:9), bahwa:

*“Compensation is a plan for the mix and total amount of base pay, performance pay and indirect pay to be paid to various categories of employees”.*

Definisi tersebut dapat di artikan bahwa kompensasi di rancang untuk mentotal nilai dari gaji pokok, pembayaran hasil kerja dan insentif yang di bayarkan kepada pekerja.

Maka dapat ditarik kesimpulannya bahwa kompensasi adalah pemberian segala sesuatu dari organisasi atau perusahaan baik bersifat financial ataupun non financial kepada karyawan atas kontribusi kerja, pengorbanan waktu, tenaga, pikiran, dan keterampilan yang karyawan berikan kepada organisasi atau perusahaan dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja agar karyawan merasa sangat dihargai.

### 2.1.3.1 Tujuan Kompensasi Kerja

Menurut Suwanto dan Priansa (2018:222) tujuan kompensasi yaitu:

1) Ikatan kerja sama

Pemberian kompensasi akan menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara perusahaan dengan karyawan dalam kerangka organisasi, dimana pengusaha dan karyawan saling membutuhkan

2) Kepuasan kerja

Bekerja dengan mengerahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, waktu, serta tenaga, yang semuanya ditujukan bagi pencapaian tujuan organisasi. Oleh karena itu, pengusaha harus memberikan kompensasi yang sesuai dengan apa yang telah diberikan oleh karyawan tersebut, sehingga akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.

3) Pengadilan efektif

Kompensasi yang baik akan menjamin terjadinya keadilan di antara karyawan dalam organisasi. Pemberian kompensasi juga berkaitan dengan keadilan internal maupun keadilan eksternal. Keadilan internal berkaitan dengan pembayaran kompensasi dihubungkan dengan nilai-nilai relatif dari suatu jabatan, tugas, dan prestasi kerja karyawan. Sementara keadilan eksternal berkaitan dengan pembayaran bagi karyawan pada suatu tingkat yang sama dengan pembayaran yang diterima oleh karyawan lainnya yang bekerja di perusahaan lain. Dengan pemberian kompensasi yang seperti itu juga akan lebih menjamin stabilitas karyawan.

4) Motivasi

Kompensasi yang layak akan memberikan rangsangan serta memotivasi karyawan untuk memberikan kinerja terbaik dan menghasilkan produktivitas kerja yang optimal. Untuk meningkatkan motivasi kerja karyawan, perusahaan biasanya memberikan insentif berupa uang dan hadiah lainnya.

5) Disiplin

Pemberian kompensasi yang memadai akan mendorong tingkat kedisiplinan karyawan dalam bekerja. Karyawan akan berperilaku sesuai dengan yang diinginkan organisasi

6) Pengaruh serikat kerja

Keberadaan suatu perusahaan tidak bisa terlepas dari adanya pengaruh serikat buruh atau serikat pekerja. Serikat ini akan mempengaruhi besar kecilnya kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawannya. Apabila serikat buruhnya kuat, maka bisa dipastikan tingkat kompensasi yang diberikan perusahaan bagi karyawan tinggi, begitu pun sebaliknya. Dengan program kompensasi yang baik dan memadai, perusahaan akan terhindar dari pengaruh serikat buruh. Serikat buruh merupakan organisasi tempat bernaungnya aspirasi dan kepentingan para karyawan. Organisasi ini akan memperjuangkan hak-hak dan kewajiban-kewajiban para anggotanya.

7) Pengaruh pemerintah

Pemerintah menjamin atas pekerjaan dan penghidupan yang layak bagi masyarakat. Untuk itu, melalui kebijakan perundangan dan regulasi, pemerintah mengeluarkan berbagai macam peraturan yang pada intinya untuk melindungi pekerja, sekaligus untuk mendorong investasi dari para pengusaha

agar mau menanamkan modalnya. Pemberian kompensasi memberikan manfaat bagi karyawan maupun bagi perusahaan.

### **2.1.3.2 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Hasibuan (2020:127) faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi yaitu :

1. Penawaran dan Permintaan Tenaga Kerja.

jika penawaran yang ada itu lebih besar dari lowongan pekerjaan maka tingkat kompensasi relatif kecil, begitupun sebaliknya jika terdapat penawaran lebih kecil sedangkan lowongan pekerjaan itu lebih besar maka kompensasi yang ditawarkan akan relatif lebih besar

2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan

jika perusahaan atau suatu organisasi tersebut mampu dan bersedia memberikan kompensasi dengan baik maka tingkat kompensasi semakin besar, begitupun sebaliknya apabila perusahaan atau suatu organisasi tersebut hanya mampu memberikan kompensasi rendah maka tingkat kompensasi pun rendah.

3. Produktivitas Kerja Pegawai atau Karyawan

jika produktivitas kerja yang dilakukan pegawai atau karyawan tersebut baik, maka tingkat kompensasi yang akan didapatkan akan semakin besar, begitupun sebaliknya jika produktivitas yang dilakukan pegawai atau karyawan buruk, maka kompensasi yang akan didapatkan pun rendah.

4. Biaya Hidup

biaya hidup dapat menentukan tinggi rendahnya tingkat kompensasi. Yang dimana jika biaya hidup di daerah tersebut tinggi maka tingkat pendapatan kompensasi juga akan tinggi begitupun dengan sebaliknya

#### 5. Kondisi Perekonomian Nasional

tinggi atau rendahnya tingkat pemberian kompensasi yang dilakukan perusahaan kepada pegawai juga dapat disebabkan oleh kondisi perekonomian saat itu. Jika perekonomian sedang tinggi maka kompensasi yang akan diberikan pun akan tinggi, sebaliknya jika perekonomian sedang merosot maka kompensasi yang akan diberikan pun akan rendah

#### **2.1.3.3 Dimensi Kompensasi**

Menurut Elmi & Farida (2018:93) dimensi kompensasi dikelompokkan kedalam kompensasi finansial langsung dan kompensasi tidak langsung yang diberikan kepada karyawan yang bersangkutan, kompensasi yang diberikan meliputi sebagai berikut:

1. Kompensasi Langsung, dibayarkan waktu yang selalu tetap.
  - a) Gaji adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada setiap karyawan setiap bulan atau minggu, sebagai imbalan atas pekerjaan yang telah dilakukan karyawan.
  - b) Insentif adalah sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan berdasarkan keterampilan kinerja masing-masing.
  - c) Bonus sejumlah uang yang dibayarkan kepada karyawan, sebagai imbalan atas prestasi kerja yang meningkat.

2. Kompensasi Tidak Langsung, merupakan imbalan diluar gaji pokok.
  - a) Tunjangan adalah balas jasa yang dibayarkan untuk peningkatan kesejahteraan karyawan selain upah atau gaji, seperti biaya kesehatan, asuransi dan pensiun.
  - b) Asuransi adalah jaminan yang ditawarkan oleh perusahaan untuk keselamatan dan keamanan karyawan selama bekerja di suatu perusahaan, seperti asuransi jiwa, asuransi kesehatan, asuransi kecelakaan)
  - c) Cuti adalah keadaan ketika perusahaan mengizinkan karyawannya untuk tidak masuk kerja dalam waktu tertentu, seperti cuti tahunan, cuti besar, cuti sakit, cuti hamil, cuti kepentingan pribadi atau mendesak, cuti bersama dan cuti berbayar.
  - d) Fasilitas adalah segala sesuatu yang dinikmati dan dirasakan karyawan demi rasa kenyamanan ketika bekerja untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan perusahaan seperti, pelatihan, reward, atau penghargaan, alat kerja yang memadai misalnya komputer, alat tulis, telpon, meja, kursi dan lainlain serta tempat ibadah, kantin dan fasilitas kesehatan.

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja adalah kehidupan fisik, sosial, dan psikologi dalam perusahaan yang memengaruhi kinerja dan produktivitas karyawan. Beberapa ahli mendeskripsikan lingkungan kerja sebagai segala hal yang ada di sekitar karyawan dan yang memengaruhi mereka dalam bekerja dan menjalankan tugas.



Selain berupa lingkungan yang menjadi tempat di mana karyawan bekerja, lingkungan kerja juga menjadi faktor yang bisa meningkatkan kinerja karyawan atau meningkatkan motivasi kerja. Ketika karyawan bekerja di lingkungan yang nyaman maka karyawan akan termotivasi dalam bekerja.

Menurut Sedarmayanti (2019:25) 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.

Menurut Edy (2019:124) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang terdapat di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang di embankan kepadanya misalnya dengan adanya *air conditioner* (AC), penerangan yang memadai dan sebagainya.

Dapat ditarik kesimpulannya bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada didalam pekerjaan yang mempengaruhi dirinya dalam bekerja. Dengan lingkungan kerja yang nyaman karyawan akan merasa akan puas dengan kondisi lingkungan mereka yang akan meningkatkan kinerja serta motivasi karyawan.

#### **2.1.4.1 Faktor – Faktor lingkungan kerja**

Berikut ini faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2019:28) yaitu:

#### 1. Penerangan/Cahaya di Tempat Kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerjaan akan lambat, banyak mengalami kesalahan, dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi sulit dicapai.

#### 2. Temperatur di Tempat Kerja

Dalam keadaan normal, tiap anggota tubuh manusia mempunyai temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal, dengan suatu sistem tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi di luar tubuh.

#### 3. Kelembaban di Tempat Kerja

Kelembaban adalah banyaknya air yang terkandung dalam udara, biasa dinyatakan dalam persentase. Kelembaban ini berhubungan atau dipengaruhi oleh temperatur udara, dan secara bersama-sama antara temperatur, kelembaban, kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima atau melepaskan panas dari tubuhnya. Suatu keadaan dengan temperatur udara sangat panas dan kelembaban tinggi, akan menimbulkan pengurangan panas dari tubuh secara besar-besaran, karena sistem penguapan

#### 4. Sirkulasi Udara di Tempat Kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh makhluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup, yaitu untuk proses metabolisme. Udara di sekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen, dalam udara tersebut telah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau bau-bauan yang berbahaya bagi kesehatan tubuh. Sumber utama adanya udara segar adalah adanya tanaman di sekitar tempat kerja.

#### 5. Kebisingan di Tempat Kerja

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para pakar untuk mengatasinya adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga. Tidak dikehendaki, karena terutama dalam jangka panjang bunyi tersebut dapat mengganggu ketenangan bekerja, merusak pendengaran, dan menimbulkan kesalahan komunikasi, bahkan menurut penelitian, kebisingan yang serius dapat menyebabkan kematian. Karena pekerjaan membutuhkan konsentrasi, maka suara bising hendaknya dihindarkan agar pelaksanaan pekerjaan dapat dilakukan dengan efisien sehingga produktivitas kerja meningkat.

#### 6. Getaran Mekanis di Tempat Kerja

Getaran mekanis artinya getaran yang ditimbulkan oleh alat mekanis, yang sebagian dari getaran ini sampai ke tubuh karyawan dan dapat menimbulkan akibat yang tidak diinginkan. Getaran mekanis pada umumnya sangat mengganggu tubuh karena ketidakteraturannya, baik tidak teratur dalam intensitas maupun frekuensinya

#### 7. Bau-bauan di Tempat Kerja

Adanya bau-bauan di sekitar tempat kerja dapat dianggap sebagai pencemaran, karena dapat mengganggu konsentrasi bekerja, dan bau-bauan yang terjadi terus menerus dapat mempengaruhi kepekaan penciuman.

#### 8. Tata Warna di Tempat Kerja

Menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya. Pada kenyataannya tata warna tidak dapat dipisahkan dengan penataan dekorasi. Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia.

#### 9. Musik di Tempat Kerja

Menurut para pakar, musik yang nadanya lembut sesuai dengan suasana, waktu dan tempat dapat membangkitkan dan merangsang karyawan untuk bekerja.

#### 10. Keamanan di Tempat Kerja

Guna menjaga tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap dalam keadaan aman maka perlu diperhatikan adanya keberadaannya

### **2.1.4.2 Dimensi Lingkungan Kerja**

Dimensi dan indikator menurut Sedarmayanti (2019:26), secara garis besar lingkungan kerja terbagi menjadi dua (2) yaitu:

#### 1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Indikator lingkungan kerja fisik terdiri atas:

- a. Peralatan kerja
- b. Penerangan atau cahaya
- c. Suhu udara
- d. Keamanan kerja

## 2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Indikator lingkungan kerja non fisik terdiri atas:

- a. Hubungan dengan atasan
- b. Hubungan dengan sesama rekan kerja

### **2.1.5 Budaya Organisasi**

Budaya organisasi merupakan suatu hal penting yang harus berada didalam sebuah organisasi atau perusahaan, karena dengan adanya budaya organisasi didalam suatu perusahaan atau organisasi dapat dilihat perkembangan organisasi atau perusahaan, dan bagaimana kondisi para Karyawan menjalankannya serta menjadi sebuah pedoman untuk terwujudnya tujuan perusahaan.

Menurut Edison dkk (2022: 116), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan

dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas para karyawan dan manajer perusahaan.

Menurut Edy (2019:1-2). Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku disepakati dan diikuti oleh para anggota-anggota sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya.

Menurut Badeni (2018:224), budaya organisasi merupakan seperangkat nilai, asumsi-asumsi dan standar perilaku yang berkembang dan diyakini oleh sebagian besar anggota organisasi sebagai acuan dalam menjalankan organisasi atau memecahkan permasalahan organisasi, baik secara internal (peningkatan efektivitas, efisiensi dan integrasi) maupun menghadapi masalah-masalah eksternal.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah sesuatu nilai – nilai, asumsi – asumsi dan keyakinan – keyakinan yang telah dilakukan oleh seluruh karyawan atau anggota untuk menghadapi masalah yang ada organisasi atau perusahaan

#### **2.1.5.1 Unsur – Unsur Budaya Organisasi**

Menurut Ganyang (2018: 131-132) secara garis besar budaya organisasi memiliki beberapa unsur sebagai berikut:

1. Nilai-Nilai

Nilai-nilai ini menjadi kebiasaan yang ada di dalam organisasi dan telah berlangsung selama bertahun-tahun menjadi nilai-nilai yang tertulis maupun tidak tertulis sebagai pedoman bagi anggota organisasi tersebut.

## 2. Sikap

Sikap yang sama yang ditunjukkan seluruh anggota organisasi dalam menghadapi berbagai kondisi di dalam organisasi.

## 3. Perilaku

Perbuatan yang dilakukan oleh seluruh anggota organisasi dalam berbagai kondisi yang ada.

## 4. Identitas

Karakteristik tetap dan menyeluruh yang dimiliki oleh suatu organisasi.

## 5. Pembeda

Nilai-nilai, sikap, perilaku, dan identitas yang dimiliki oleh suatu organisasi yang menjadi pembeda dari organisasi lainnya, baik yang memiliki aktivitas pada bidang yang sama atau yang beda.

### **2.1.5.2 Karakteristik Budaya Organisasi**

Menurut Robbins dalam (Ganyang, 2018: 134) mengemukakan ada tujuh karakteristik budaya organisasi sebagai berikut:

#### *1. Innovation and risk taking*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil resiko sampai tingkat tertentu.

#### *2. Attention to detail*

Setiap anggota organisasi termotivasi untuk melakukan analisis, perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari.

3. *Outcome orientation*

Manajemen organisasi ada baiknya fokus terhadap hasil atau manfaat yang diperoleh sebagai hasil karya dari semua anggota organisasi.

4. *People orientation*

Setiap keputusan dan kebijakan manajemen organisasi tetap memperhatikan kepentingan para anggota organisasi, empati terhadap masalah yang dihadapi oleh individu-individu anggota organisasi.

5. *Team orientation*

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim. Kerja tim yang mewujudkan sinergi akan lebih efektif dan efisien penggabungan kerja individu-individu.

6. *Aggressiveness*

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agresivitas anggota organisasi menuju ke arah yang lebih baik.

7. *Stability*

Kestabilan dapat diwujudkan jika semua anggota organisasi menjunjung tinggi nilai-nilai dan peraturan yang berlaku di organisasi.

### **2.1.5.3 Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut Edison, dkk (2022:129) Dimensi – dimensi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Kesadaran diri.



Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan.

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejarnya dengan antusias.

3. Kepribadian.

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal (dalam perspektif Ishikawa, pakar mutu dari Jepang, setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani).

4. Performa.

Anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi tim.

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### 2.1.6 Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan salah satu alat yang digunakan pemimpin agar bawahannya mau bekerja keras sesuai yang diharapkan. Pengetahuan tentang pola motivasi membantu para manajer untuk memahami sikap kerja dari masing-masing bawahannya. Istilah motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere* yang berarti bergerak atau menggerakkan. Beberapa ahli mendefinisikan manajemen sebagai berikut :

Menurut Abraham Maslow dalam Edison dkk (2022: 173) motivasi merupakan kebutuhan seseorang yang pergerakannya berjenjang, jika kebutuhan yang rendah sudah terpenuhi maka ia akan menginginkan kebutuhan yang lebih tinggi.

Menurut Hafidzi, dkk (2019 : 52) Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

Motivasi Kerja menurut McClelland dalam Suwanto (2020 : 161) Menyatakan bahwa:

*“A set of forces both from within and from outside a person that encourages people to start work behavior according to a certain format, direction, intensity and period of time.”*

Sedangkan menurut Enny (2019:17) Motivasi merupakan salah satu faktor terpenting dalam setiap usaha sekelompok orang yang bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu

Berdasarkan pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menggerakkan manusia dan menimbulkan semangat atau dorongan kerja kepada karyawan. Maka lemah nya motivasi dalam bekerja akan membuat karyawan tidak bersemangat bekerja yang berdampak kepada organisasi atau perusahaan.

#### **2.1.6.1 Faktor – Faktor Motivasi Kerja**

Menurut Enny (2019:25-27) faktor seseorang akan di pengaruhi oleh 2 faktor yaitu internal dan eksternal: Motivasi sebagai proses psikologi dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor ekstern dan intern yang berasal dari karyawan.

##### **a. Faktor Internal**

Faktor internal yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi kepada seseorang antara lain:

1. Keinginan untuk hidup Keinginan untuk hidup mencakup kebutuhan untuk:
  - a) Kompensasi yang layak
  - b) Pekerjaan tetap meskipun penghasilannya tidak begitu memadai
  - c) Kondisi kerja yang memadai
2. Keinginan untuk dapat memiliki keinginan untuk dapat memiliki sesuatu dapat mendorong seseorang untuk melakukan pekerjaan.
3. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan Seseorang ingin bekerja karena keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang tua, untuk

mendapatkan status sosial yang tinggi orang ingin mengeluarkan uang, untuk mendapatkan uang itupun harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk pengakuan Keinginan untuk pengakuan dapat mencakup hal-hal seperti:
  - a) Adanya penghargaan terhadap prestasi
  - b) Adanya hunungan kerja yang harmonis dan kompak
  - c) Pimpinan yang adil dan bijaksana
  - d) Perusahaan tempat kerja dihargai oleh masyarakat
5. Hasrat akan kekuasaan Hasrat akan kekuasaan akan mendorong seseorang untuk bekerja.

#### **b. Faktor Eksternal**

Faktor eksternal tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu:

##### 1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja di sekitar pegawai yang melaksanakan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

##### 2. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber pendapatan utama bagi karyawan untuk menghidupi diri sendiri dan keluarganya.

##### 3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan arahan, bimbingan kerja bagi pegawai, agar dapat melaksanakan pekerjaan

dengan baik tanpa melakukan kesalahan.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Mereka bekerja tidak hanya hari ini, tetapi mereka berharap mereka akan bekerja sampai cukup umur di satu perusahaan

5. Status dan tanggung jawab

Status atau jabatan pada suatu jabatan tertentu merupakan dambaan setiap pegawai dalam bekerja, dengan menduduki suatu jabatan orang merasa akan dipercaya dan diberi tanggung jawab dan wewenang yang besar dalam melakukannya, sehingga status dan jabatan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan rasa. pencapaian dalam tugas sehari-hari

6. Peraturan yang fleksibel

Peraturan melindungi dan memotivasi karyawan untuk bekerja lebih baik. Semua peraturan yang berlaku di dalam perusahaan perlu diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

### **2.1.6.2 Jenis Motivasi Kerja**

Menurut Hasibuan (2020:150) motivasi memiliki jenis-jenis sebagai berikut :

1. Motivasi Positif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya supaya termotivasi atau bersemangat dalam bekerja dengan cara memberikan hadiah, karena dengan pemberian hadiah tersebut semangat bekerja bawahan akan meningkat.
2. Motivasi Negatif, merupakan usaha atasan untuk mempengaruhi bawahannya dengan pemberian hukuman yang standar. Dengan ini

semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu yang pendek dapat meningkat karena mereka takut akan hukumannya,

### **2.1.6.3 Dimensi Motivasi Kerja**

Menurut Abraham Maslow dalam Edison, dkk (2022:174-175) ada lima (5) dimensi Motivasi Kerja yaitu :

1. *Physiological needs* (Kebutuhan fisiologis)

Kebutuhan fisiologis. Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, istirahat, dan hubungan seksual. Kebutuhan dasar ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan akan rasa aman.

2. *Safety needs* atau *security needs* (Kebutuhan rasa aman)

Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, pungutan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. *Affection needs* atau *love needs* atau *belonging needs* (Kebutuhan untuk disukai)

Kebutuhan untuk disukai (rasa memiliki, sosial, dan cinta) merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya

4. *Esteem needs* (Kebutuhan harga diri)

Kebutuhan harga diri. Pada tingkatan ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapat pengakuan serta penghargaan dari orang lain

5. *Self-actualization needs* (Kebutuhan pengembangan diri)

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri. Ini merupakan kebutuhan pada hierarki tertinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

### 2.1.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk mengetahui hasil yang telah dilakukan oleh peneliti sebelumnya, sebagai dasar pijakan, sebagai bahan perbandingan dan sebagai gambaran yang berfungsi untuk mempermudah peneliti lebih fokus pada bidang kajian yang sedang diteliti. Adapun beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan rujukan dalam penelitian ini yaitu:

**Tabel 2.1**  
**Perbandingan Penelitian Terdahulu**

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1	Rindha M, dkk (Journal Of Community Health Vol. 8 No. 2 Agustus 2022)  The Influence Of Job Description, Compensation, and Non-Physical Work Environment on Work Motivation of Loa Janan Public Health Center Employees, Kutai	Job deskripsi , kompensasi dan lingkungan kerja non fisik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel bebas menggunakan kompensasi dan Lingkungan kerja  Variabel terkait menggunakan motivasi kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Job deskripsi  Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Kartanegara Regency			
2	<p>Musran, dkk (JEM Jurnal Ekonomi Dan Manajemen, Vol 5 No 2 2019)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja</p>	<p>Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p> <p>Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Pemanfaatan Teknologi tidak berpengaruh positif terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel Pemanfaatan teknologi</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
3	<p>M Yusuf A dan Agus H (Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, vol. 7, no. 4, 2018)</p> <p>Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body &amp; Rangka CV. Laksana</p>	<p>Kompetensi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel bebas menggunakan Kompensasi</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompetensi</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>



No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
4	<p>Nurdiana, dkk (Jurnal Ekologi Ilmu Manajemen; Vol 1, No 1 2014)</p> <p>Pengaruh Kompensasi Dan Renumerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi pada KODIM 0613 Ciamis)</p>	<p>Kompensasi dan Renumerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan Kompensasi Kerja</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel Renumerasi</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
5	<p>Eryana ( jurnal ilmiah ekonomi kita Vol 6 No 1 juni 2017)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru</p>	<p>Budaya Organisasi dan Komitmen Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel bebas menggunakan Budaya Organisasi</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>Penelitian Terdahulu menggunakan Variabel Komitmen Organisasi</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
6	<p>Diah P, dkk (Jurnal Online Internasional &amp; Nasional Vol. 6 No. 2, Desember 2018)</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Century21 Kuningan Jakarta</p>	<p>Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja</p>	<p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
7	<p>Istiqomah Munawaroh (Jurnal Ilmu Manajemen Vol. 8 No. 1 Desember 2018)</p> <p>Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan</p>	<p>Disiplin Kerja dan lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan Lingkungan Kerja</p>	<p>Penelitian Terdahulu menggunakan variabel Disiplin kerja</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
8	Achmad S dan Emmy J (jurnal aplikasi manajemen Vol 11, No 4 2013)  Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai DI PTIIK Universitas Brawijaya	Kompensasi dan Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel bebas menggunakan Kompensasi dan Budaya Organisasi  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Tempat dan objek memiliki perbedaan
9	Hasmin, dkk (Jurnal Analisis, Vol. 5 No. 1 2016)  Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi, Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Soppeng	Kepemimpinan ,Komunikasi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel bebas menggunakan Kompensasi  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian Terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan Dan Komunikasi  Tempat dan objek memiliki perbedaan
10	Abdul, dkk (J-MAS Vol.2 No.2, 2017)  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja	Lingkungan Kerja dan Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel Bebas menggunakan Lingkungan Kerja  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian Terdahulu menggunakan variabel Kompetensi  Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur			
11	Andi H, dkk (Journal Industrial Engineering and Management VOL. 01, No. 2 2020)  <i>The Effect Of Work Environment And Individual Characteristics On Work Motivation And Employee Performance Of Cv. Ainun Batara Guru</i>	Lingkungan Kerja dan Karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja	Variabel Bebas menggunakan Lingkungan Kerja  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Karakteristik individu  Tempat dan objek memiliki perbedaan
12	Gusti A, dkk (Jurnal Manajemen dan Bisnis Vol. 2 No. 1 2020)  Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Cv Ayudya Tabanan Bali	<i>Reward</i> dan <i>Punishment</i> Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel <i>Reward</i> dan <i>Punishment</i>  Tempat dan objek memiliki perbedaan
13	Lawrence R dan Kurniati W. (Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan	Kompensasi Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel Bebas menggunakan Kompensasi dan Budaya Organisasi	Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Vol. 04, No. 03, Juli 2022)  Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi di biro administrasi dan konsultan pajak Setia Utama Kota Medan	Budaya Organisasi Berpengaruh negatif terhadap Motivasi Kerja	Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	
14	Wahyu D W dan Agus H (Jurnal Administrasi Bisnis vol. 6, no. 3, 2017)  Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Public Departement Biro Perjalanan An Tour & Travel	Kepemimpinan dan Kompensasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel Bebas menggunakan Kompensasi  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan  Tempat dan objek memiliki perbedaan
15	Fitrina Afrianti (Journal on Education Vol 05, No. 01, 2022)  Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19	Kompensasi dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel Bebas menggunakan Kompensasi dan lingkungan kerja  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Tempat dan objek memiliki perbedaan
16	Regina & Yusi	Kompensasi, pelatihan dan	Variabel Bebas menggunakan	Penelitian terdahulu

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	<p>(Jurnal Manajerial dan Kewirausahaan Vol. 05, No. 02, 2023)</p> <p>Pengaruh Kompensasi, Pelatihan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja karyawan PT. Nirwana Kharisma di Jakarta Pusat</p>	lingkungan kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	<p>Kompensasi dan lingkungan kerja</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>menggunakan variabel Pelatihan</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
17	<p>Mahmudin A S, dkk (SEIKO Jurnal Of Manajemen And Business Vol. 3, No. 2, 2020)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Organisasi Sektetariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara</p>	<p>lingkungan kerja Berpengaruh Positif dan tidak Signifikan terhadap Motivasi Kerja</p> <p>kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan lingkungan kerja</p> <p>Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja</p>	<p>Variabel Bebas menggunakan kemampuan kerja</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>
18	<p>Munzir &amp; Endang (Jurnal Magister Manajemen Vol. 4, No.7, 2023)</p> <p>Pengaruh Komunikasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap</p>	Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	<p>Penelitian terdahulu menggunakan variabel Komunikasi dan Gaya Kepemimpinan</p> <p>Tempat dan objek memiliki perbedaan</p>

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Motivasi Dan Implikasinya Pada Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat DPRK BIREUEN			
19	Hara N, dkk (Jurnal Ekonomika dan Bisnis UNISS Vol 10 No 1 2023)  Pengaruh Komunikasi dan Kedisiplinan Terhadap Motivasi Kerja yang di Mediasi Oleh Kepemimpinan pada Karyawan Proyek Pembangunan Bendungan Meninting Lombok Paket II	Komunikasi dan Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel komunikasi dan kedisiplinan  Tempat dan objek memiliki perbedaan
20	Maimun, dkk (Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi Vol. 23, No. 1, 2023)  Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi Organisasi terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya pada Kinerja Tenaga Penyuluh di Dinas Pertanian dan Ketahanan	Kompetensi dan Komunikasi Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kompetensi dan Komunikasi  Tempat dan objek memiliki perbedaan

No	Penelitian Dan Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
	Pangan (DPKP) Kota Jambi			
21	Titin & Nita (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen Vol. 8, No. 1, 2023)  Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Masa Peralihan Pandemi Menuju Endemi Covid-19	Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Motivasi Kerja	Variabel Bebas menggunakan lingkungan kerja  Variabel terkait menggunakan Motivasi Kerja	Penelitian terdahulu menggunakan variabel Kepemimpinan  Tempat dan objek memiliki perbedaan

Sumber : Berbagai jurnal dan data diolah peneliti (2023)

Berdasarkan hasil dari penelitian-penelitian terdahulu, terdapat beberapa kesamaan antara yang dilakukan oleh peneliti dan peneliti terdahulu, namun juga terdapat beberapa perbedaan yang dilakukan oleh peneliti diantaranya lokasi penelitian. Peneliti melakukan penelitian kembali dengan judul yang berbeda namun variabel yang digunakan hampir sama dengan penelitian terdahulu, sehingga peneliti membuktikan bahwa penelitian ini tidak menjiplak penelitian terdahulu namun tetap mengacu pada penelitian terdahulu yang dilakukan peneliti lain.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah suatu diagram yang menjelaskan secara garis besar alur logika berjalannya sebuah penelitian. Kerangka pemikiran yang diajukan untuk penelitian ini berdasarkan hasil pada telaah teoritis seperti yang telah



diuraikan sebelumnya. Kerangka pemikiran, akan lebih memudahkan pemahaman dalam mencermati arah atau jalur pembahasan dalam penelitian ini, yang disertai dengan paradigma penelitian untuk memberikan gambaran secara lebih rinci dan jelas mengenai keterkaitan antar variabel penelitian yang digunakan. Kerangka pemikiran ini pun disusun berdasarkan hasil pada telah teoritis dan hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya oleh para peneliti lainnya.

### **2.2.1 Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Kompensasi akan sangat berpengaruh terhadap Motivasi Kerja Karyawan. Apabila seorang karyawan tidak memiliki semangat kerja yang baik dalam bekerja maka kompensasi akan memberikan dampak yang baik terhadap karyawan yang tidak memiliki semangat kerja dengan gaji insentif dan bonus membuat karyawan akan terdorong semangat kerjanya. Menurut Edison, dkk (2022:180) motivasi ini memiliki korelasi dengan kompensasi, sebab kompensasi yang terpenuhi akan mengurangi konsentrasi lain di luar pekerjaan.

Menurut Rindha dkk (2022) dalam jurnal penelitian yang berjudul *The Influence Of Job Description, Compensation, and Non-Physical Work Environment on Work Motivation of Loa Janan Public Health Center Employees, Kutai Kartanegara Regency*. Hasil penelitiannya Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan. Menurut Fitriana Afrianti (2014) dalam jurnal penelitian yang berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan J&T Ekspres Cabang Kota Sungai Penuh Selama Pandemi Covid-19*. Hasil penelitiannya juga bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Hubungan Kompensasi dengan Motivasi kerja diperkuat juga dalam jurnal penelitian terdahulu yang diteliti oleh M Yusuf dan Agus (2018) yang berjudul Pengaruh Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Di Divisi Body dan Rangka CV. Laksana. Menyimpulkan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi kerja mendorong karyawan agar bersemangat dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan oleh atasan. Hal ini akan mempengaruhi tingkat pemenuhan target yang lebih baik.

### **2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Lingkungan kerja merupakan tempat utama karyawan melakukan aktifitas kerjanya, keadaan sekitar tempat kerja baik secara fisik maupun non fisik yang dapat memberikan suasana yang menyenangkan, mengamankan dan menentramkan yang memberikan pengaruh terhadap motivasinya secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja merupakan suatu alat ukur yang akan berpengaruh terhadap Motivasi kerja jika lingkungan kerja yang ada di perusahaan itu baik. Menurut Abraham Maslow Dalam Edison, dkk (2022:174) Kebutuhan akan rasa aman mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan.

Lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan melalui pengikatan hubungan yang harmonis dengan atasan, rekan kerja, maupun bawahan, serta didukung oleh sarana dan prasarana yang memadai yang ada di tempat bekerja akan

membawa dampak yang positif bagi karyawan, sehingga kinerja karyawan dapat meningkat.

Menurut Istiqomah M (2018) dalam Jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Menimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Menurut Abdul, dkk (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Tanjung Jabung Timur. Hasil penelitiannya juga bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Menurut Andi, dkk (2020) dalam jurnal penelitian yang berjudul *The Effect Of Work Environment And Individual Characteristics On Work Motivation And Employee Performance Of Cv. Ainun Batara Guru*. Menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

#### **2.1.8 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja**

Budaya organisasi adalah dasar pedoman perilaku yang disepakati bersama oleh seluruh karyawan suatu organisasi guna mencapai tujuan dari didirikannya organisasi tersebut. Budaya organisasi selaku dasar pedoman perilaku karyawan harus mampu mengubah karyawan menjadi lebih kompetitif dalam bekerja. Budaya

organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja karena dimana budaya organisasi yang kuat akan menciptakan rasa nyaman dan bangga terhadap organisasi.

Menurut Eryana (2017) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Rumah Sakit Lancang Kuning Pekanbaru. Hasil penelitiannya bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Diah, dkk (2018) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja pada Century21 Kuningan Jakarta. Menyatakan bahwa hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan.

Menurut Achmad dan Emmy (2013) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai DI PTIIK Universitas Brawijaya. Meniyimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi kerja karyawan.

### **2.2.3 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja**

Karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas dari perusahaan baik kompensasi fisik maupun kompensasi non fisik tentunya karyawan akan mendapatkan motivasi kerja yang akan membuat karyawan semangat akan bekerja. Selain itu lingkungan kerja yang nyaman membuat karyawan itu merasa tempat

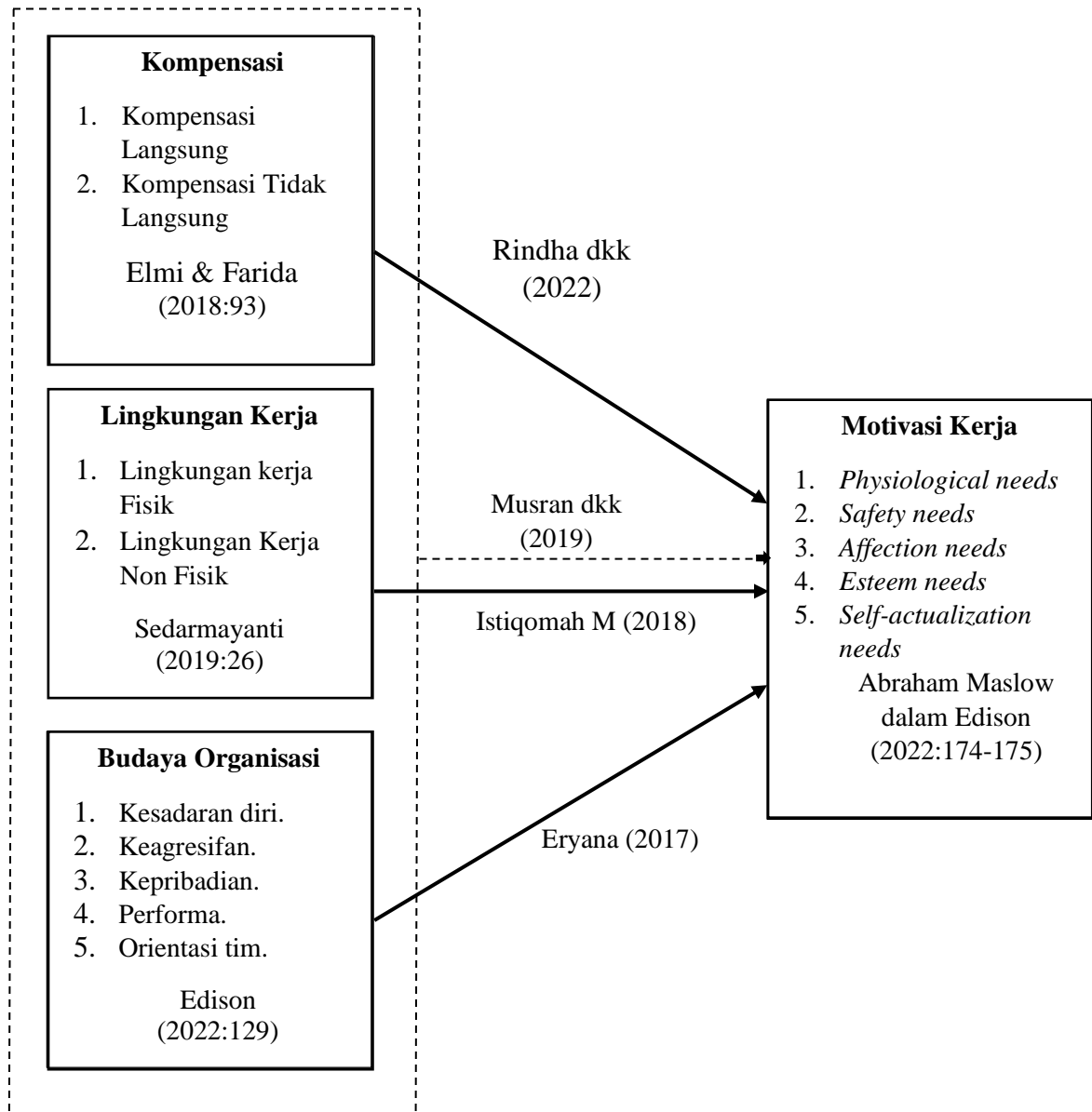
kerja mereka tempat baik baik berupa lingkungan kerja fisik maupun non fisik. Budaya organisasi akan berpengaruh terhadap karyawan untuk memotivasi karyawan, adanya hubungan kerja yang baik membuat karyawan akan berusaha dan bekerja sama sesama rekan kerja.

Menurut Musran dkk (2019) dalam jurnal penelitian yang berjudul Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja. Hasil Penelitiannya bahwa Kompensasi Berpengaruh Positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja, dan Budaya Organisasi juga tidak berpengaruh terhadap motivasi kerja.

Meskipun penelitian menurut Musran dkk (2019) dalam penelitiannya bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan lingkungan kerja serta budaya organisasi berpengaruh negatif. Penelitian – penelitian terdahulu yang lainnya membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan budaya organisasi juga berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Dengan demikian berdasarkan kajian pustaka dan kerangka pemikiran, menunjukkan bahwa Kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sebagai variabel *independen*/variabel bebas pada variabel *dependen*/variabel terikat motivasi kerja . Berdasarkan uraian kerangka pemikiran di atas, maka dapat dirumuskan sebuah paradigma penelitian terkait kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap motivasi kerja karyawan dalam gambar 2.1

### 2.2.4 Paradigma Penelitian



**Gambar 2.1**  
**Paradigma Penelitian**

**Keterangan :**

----- : Pengaruh secara simultan

————— : Pengaruh secara Parsial

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis atau anggapan dasar adalah jawaban atau kesimpulan sementara atas rumusan masalah yang telah dinyatakan oleh peneliti dan masih harus diuji kebenarannya, dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teoritis, belum diuji lebih lanjut secara empiris yang dilakukan melalui pengumpulan data. Hipotesis penelitian yang diajukan oleh penulis yaitu sebagai berikut:

#### 1. Hipotesis Simultan

Terdapat Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja

#### 2. Hipotesis Parsial

- a) Terdapat pengaruh Kompensasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- b) Terdapat pengaruh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja
- c) Terdapat pengaruh Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja