

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

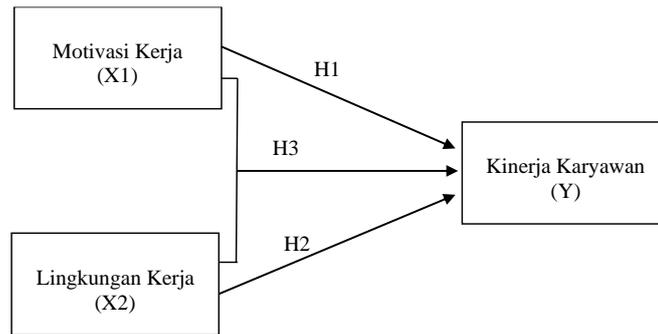
2.1. Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini terdapat beberapa penelitian terdahulu yang relevan dengan tingkat relevansi yang berbeda-beda, penelitian tersebut antara lain:

1. Hendri Sembiring (2020) yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Sinarmas Medan* yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Bank Sinarmas baik secara parsial maupun simultan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif kuantitatif. Teknik analisa data menggunakan analisa regresi linier berganda. Kesimpulan dari penelitian ini, motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Bank Sinarmas Medan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan variabel motivasi, lingkungan kerja dan kinerja, sedangkan perbedaan penelitian ini dengan penelitian saya terdapat pada alat dan teknik analisis yang berbeda serta menggunakan satu variabel yang berbeda yaitu budaya kerja. Pembaruan pada penelitian ini terdapat pada penambahan variabel intervening yaitu Motivasi Kerja sebagai mediasi antara variabel bebas dan terikat. Adapun konsep penelitian yang digunakan sebagai berikut;

Gambar 2.1. Konsep Penelitian Hendri Sembiring



2. Zainul Hidayat, MM. dan Muchammad Taufiq, MH (2012). dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang*. Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Disiplin serta Motivasi Terhadap Kinerja di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang ; 2) mempelajari pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi secara parsial terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang ; 3) mempelajari pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi yang berpengaruh dominan terhadap Kinerja pada Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Lumajang. Dimana jumlah karyawan yang menjadi populasi adalah 60 orang orang responden menurut spesialis. Pengumpulan data dengan cara memberikan kuesioner, wawancara, dan dokumentasi. Data yang terkumpul didukung dengan uji asumsi dan reliabilitas. Model analisis didukung dengan pengujian asumsi klasik; uji multikolonieritas dan uji autokorelasi. Untuk mengetahui akurasi model dengan melihat determinasi koefisien, pengujian hipotesis secara simultan diambil dengan uji F dan hipotesis parsial diambil dengan uji T. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan (X₁) dan disiplin (X₂) dan motivasi (X₃) variabel secara simultan

berpengaruh terhadap kinerja (Y), dan secara parsial lingkungan (X_1) dan disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) juga berpengaruh terhadap kinerja (Y).

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan tiga variabel yang sama yaitu motivasi, lingkungan dan kinerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada waktu dan tempat penelitian yang dilakukan di perusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren. Adapun pembaruannya terdapat pada jalur analisis yang digunakan serta penggunaan variabel motivasi kerja yang sebagai variabel intervening.

Penelitian tersebut menggunakan konsep penelitian sebagai berikut;

Gambar 2.2. Konsep Penelitian Zainul Hidayat, Muhammad Taufiq

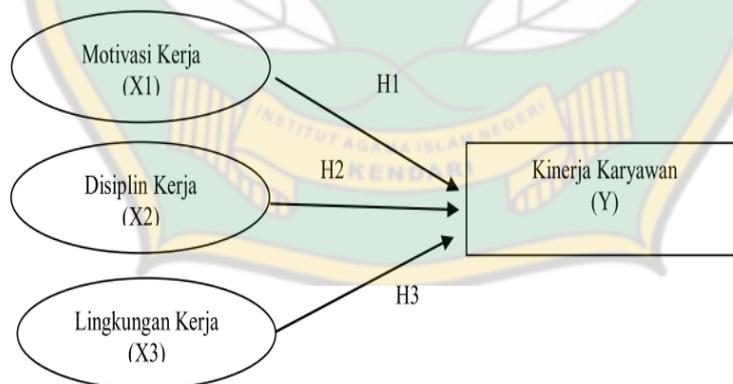


3. Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menguji pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Penindo II Teluk Bayur Padang. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai PT. Penindo II Teluk

Bayur Padang. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *accidentals sampling*. Sampel diambil sebanyak 100 orang. Data yang digunakan data primer dengan analisis data menggunakan regresi linier. Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan pada kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan tiga variabel yang sama yaitu lingkungan kerja, motivasi kerja serta kinerja sebagai satu variabel terikat, sedangkan perbedaannya terdapat pada waktu dan tempat penelitian yang dilakukan di perusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren dan pembaruannya terdapat pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel intervening. Adapun konsep penelitian yang digunakan pada penelitian tersebut, sebagai berikut;

Gambar 2.3. Konsep Penelitian Jose Beno, Dody Nata Irawan

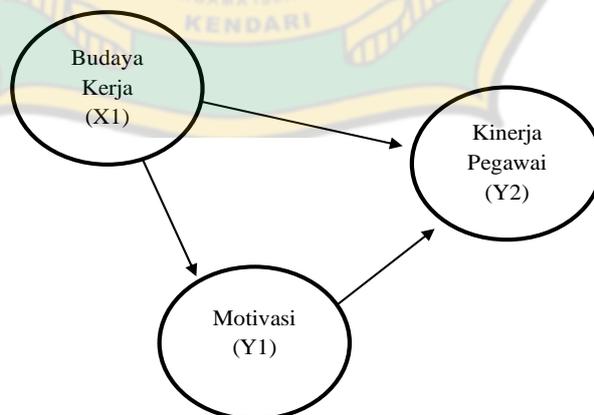


4. Shania Victoria Kaesang, Riane Johnly Pio dan Ventje Tatimu (2021) dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja terhadap motivasi dan kinerja karyawan PT. Mayora Indah Tbk Cabang Tomohon. Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, dengan sampel sebanyak

40 responden. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Teknik *Purposive Sampling*. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan statistik inferensial. Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis diolah dengan menggunakan program SmartPLS3. Dari pengujian ditemukan, bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi, budaya kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel mediasi dan variabel kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaannya terdapat pada tempat penelitian yang dilakukan diperusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren. Dan pembaruan pada penelitian ini terdapat pada konsep penelitian serta penambahan satu variabel bebas yaitu budaya kerja. Adapun kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.4. Konsep Penelitian Shania Victoria Kaesang dkk

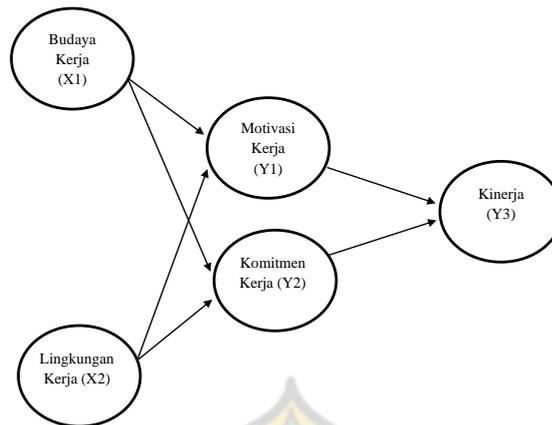


5. Sri Handoko Budi Nugroho, Achmad Choerudin dan Winarna (2017) dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja melalui Motivasi dan Komitmen Organisasi (Studi di Komisi Pemilihan Umum*

Kabupaten Karanganyar). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi dan komitmen organisasi, serta pengaruh budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Komisi Pemilihan Umum Kabupaten Karanganyar. Teknik pengumpulan data menggunakan observasi dan kuesioner. Teknik analisis data menggunakan uji instrumen penelitian meliputi uji validitas dan uji reliabilitas; uji linieritas; uji hipotesis meliputi analisis jalur, uji t, uji F, koefisien determinasi, korelasi antar variabel. Hasil uji instrumen menunjukkan semua valid dan reliabel. Hasil analisis menunjukkan: Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi. Lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja, sedangkan budaya kerja berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja dan lingkungan kerja melalui motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja dan lingkungan kerja melalui komitmen organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Budaya kerja, lingkungan kerja, motivasi dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja.

Persamaan penelitian ini terdapat pada penggunaan budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas, motivasi kerja sebagai variabel mediasi dan kinerja sebagai variabel terikat. Perbedaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan dua variabel mediasi, sedangkan pembaruannya terletak pada teknik dan alat analisis yang digunakan. Adapun kerangka konsep yang digunakan sebagai berikut:

Gambar 2.5. Konsep Penelitian Sri Handoko Budi Nugroho dkk

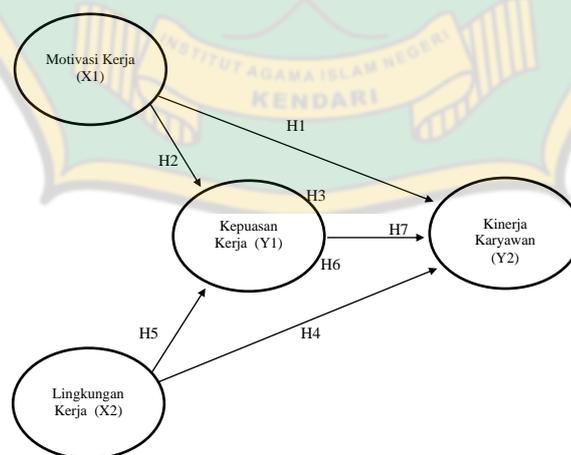


6. Bayu Dwilaksono Hanafi dan Corry Yohana (2017) dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada PT BNI Lifeinsurance*. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, motivasi terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan dengan dimediasi oleh kepuasan kerja, dan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT BNI *Life Insurance* divisi *employee benefit*, dengan jumlah populasi 322 orang, peneliti mengambil 220 orang sebagai sampel. Metode penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan hubungan kausal (*causal effect*) dan dengan jenis data primer. Teknik pengumpulan data dengan melakukan wawancara dan observasi dengan media kuesioner. Metode analisis menggunakan statistik inferensial dengan tipe data parametrik, dan menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM). Hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan, motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, motivasi terhadap kinerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan,

pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan menunjukkan tidak berpengaruh dan signifikan, pada variabel lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan, pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, sedangkan variabel kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan.

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan tiga variabel bebas dan kinerja sebagai satu variabel terikat dan menggunakan teknik analisis yang sama, sedangkan perbedaannya terdapat pada satu variabel yang berbeda serta tempat penelitian yang dilakukan di perusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren. Unsur kebaruan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel yang yang digunakan. Penelitian ini menggunakan kerangka konsep sebagai berikut;

Gambar 2.6. Konsep Penelitian Bayu Dwi dan Corry

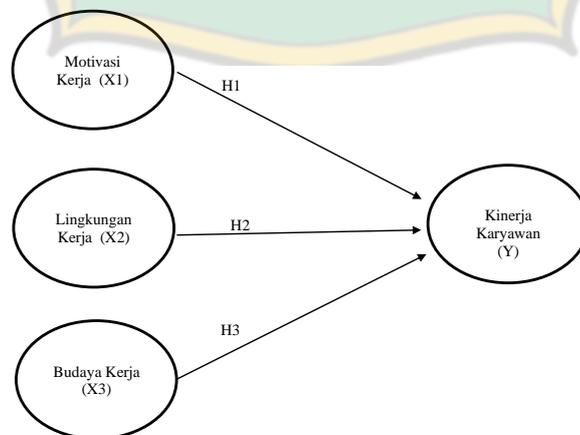


7. Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja

terhadap kinerja karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember yang berjumlah 32 orang. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T, uji F dan uji R². Hasil pengujian menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan variabel-variabel yang sama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya kerja serta kinerja sebagai satu variabel terikat, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian yang dilakukan di institusi negara sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren serta terdapat perbedaan dalam penggunaan alat analisis dan teknik menganalisis variabel. Dan pembaruannya terdapat pada konsep penelitian yang digunakan serta penggunaan variabel motivasi sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka konsep pada penelitian ini sebagai berikut;

Gambar 2.7. Konsep Penelitian Rizki Nur Adha dkk

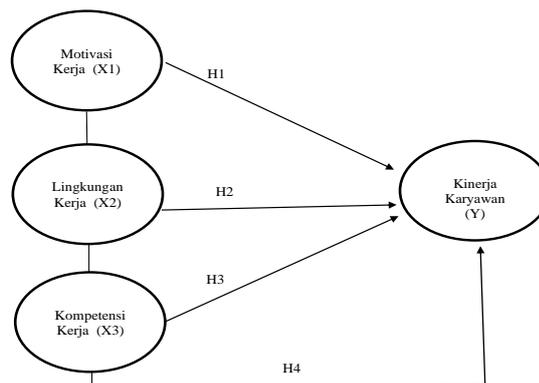


8. Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja yang bertujuan untuk*

mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang. Penelitian ini termasuk pada penelitian kuantitatif. Adapun populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai PDAM Tirta Tamiang Kabupaten Aceh Tamiang yang terdiri dari 57 orang. Data dianalisa menggunakan uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis dan uji koefisien determinasi. Hasil penelitian secara parsial menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja, sedangkan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian secara simultan menunjukkan bahwa motivasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan 3 variabel yang sama yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja serta kinerja sebagai satu variabel terikat, sedangkan perbedaannya terdapat pada penggunaan satu variabel yang berbeda dan konsep penelitian yang berbeda pula, dan perbaruan pada penelitian ini terletak pada penggunaan teknik analisis serta motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka konsep yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut;

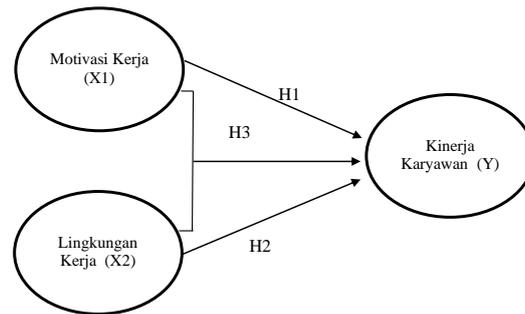
Gambar 2.8. Konsep Penelitian Bukhori dan Sjahril Effendi



9. Heri Supriyanto dan M Djudi Mukzam (2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan penelitian dilakukan pada karyawan LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang*. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menjelaskan pengaruh secara parsial motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan serta pengaruh simultan motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada Lembaga Penyiaran Publik RRI Stasiun Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Berdasar hasil analisis regresi, motivasi kerja dan lingkungan kerja pada LPP RRI Stasiun Malang memiliki pengaruh secara simultan dan parsial yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan variabel motivasi dan lingkungan kerja sebagai serta kinerja sebagai variabel terikat, sedangkan perbedaannya terdapat pada tempat penelitian yaitu peneliti melakukan penelitian di Badan Usaha Milik Negara sedangkan saya melakukan penelitian di Pondok Pesantren serta perbaruannya terdapat terdapat pada adanya penambahan variabel yang berbeda sehingga memiliki konsep penelitian yang berbeda. Penelitian ini menggunakan konsep penelitian sebagai berikut;

Gambar 2.9. Konsep Penelitian Heri dan Djudi Mukzam

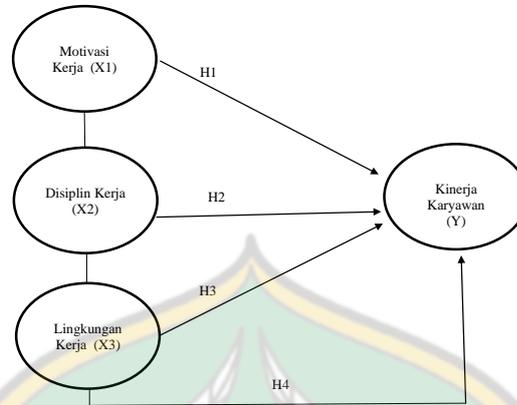


10. AA Gde Oka Pramadita dan Ide Bagus Ketut Surya (2015) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pln (Persero) Distribusi Di Denpasar Bali*. Tujuan penelitian mengidentifikasi pengaruh variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Pengujian data menggunakan regresi linier berganda. Metode pengambilan sampel menggunakan rumus slovin, dimana sample yang di ambil sebanyak 137 orang responden. Analisis membuktikan variabel motivasi, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh simultan dan parsial terhadap kinerja karyawan PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali. Lingkungan kerja mempengaruhi kinerja secara dominan pada PT PLN (Persero) Distribusi di Denpasar Bali.

Persamaan pada penelitian ini, terdapat pada penggunaan tiga variabel bebas dan kinerja sebagai satu variabel terikat, sedangkan perbedaannya terdapat pada satu variabel bebas yang berbeda dan tempat penelitian berbeda yang dilakukan di perusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren, dan perbedaannya terdapat pada penggunaan teknik analisis dan

penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Adapun penelitian ini menggunakan kerangka konsep sebagai berikut;

Gambar 2.10. Konsep Penelitian Gde Oka dan Ide Bagus

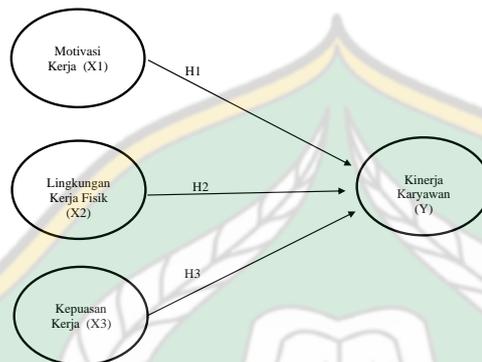


11. Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) dengan judul *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT AJS*. Tujuan Penelitian untuk mengetahui pengaruh motivasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*. Objek penelitian ini adalah karyawan PT AJS. Metode Penelitian menggunakan asosiatif dengan jumlah responden 50 orang sampling jenuh dengan metode analisis jalur. Hasil dari uji t statistik variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan. Begitu juga dengan variabel lingkungan kerja fisik, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan. Adapun kepuasan kerja, tidak memiliki pengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pada PT AJS Muncul, Tangerang Selatan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja sebagai variabel terikat,

sedangkan perbedaannya terletak pada satu variabel bebas yang berbeda serta waktu dan tempat yang digunakan sebagai objek penelitian, dan unsur kebaruannya terdapat pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel bebas sedangkan penelitian saya menggunakannya sebagai variabel mediasi. Adapun penelitian ini menggunakan kerangka konsep sebagai berikut;

Gambar 2.11. Konsep Penelitian Nurmin Arianto dan Ria Septiani



12. Dina Riskha Ariani, Sri Langgeng Ratnasari dan Rona Tanjung (2020) dengan judul *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Super Box Industries*. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Populasi dan sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Superbox Industries yang berjumlah 65 orang, yang diambil dengan metode jenuh. Analisis data memakai regresi berganda dan uji hipotesis serta memakai SPSS versi 23. Hasil penelitian ini didapat bahwa secara parsial variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan, dan secara simultan variabel motivasi, lingkungan kerja dan pengalaman kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan tiga variabel yang sama yaitu motivasi kerja dan lingkungan kerja, serta kinerja sebagai satu

variabel terikat, sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat pada penggunaan alat analisis, waktu dan tempat dilaksanakannya penelitian serta terdapat satu variabel yang berbeda. Dan pembaruan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Adapun kerangka penelitian yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut;

Gambar 2.12. Konsep Penelitian Dina, Sri dan Rona

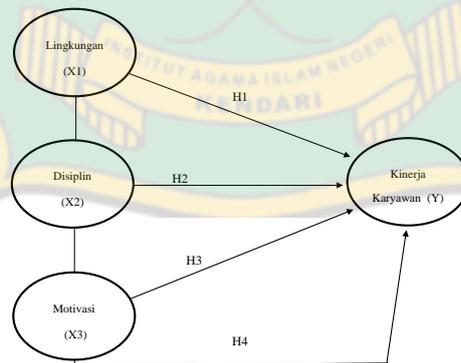


13. Abdul Hanafi dan Zulkifli (2018) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Tujuan dari penelitian ini adalah: 1) untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi terhadap Kinerja; 2) untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi parsial terhadap Kinerja; 3) untuk mempelajari tentang pengaruh Lingkungan dan Disiplin dan Motivasi yang memiliki pengaruh dominan pada jumlah karyawan yang berpopulasi 60 orang responden oleh spesialis. Pengumpulan data adalah dengan memberikan kuesioner kepada responden, wawancara dengan anggota organisasi, dan juga melihat dokumen yang diperlukan. Data yang dikumpulkan didukung oleh pengujian asumsi dan reliabilitas. Analisis model didukung oleh pengujian asumsi klasik; uji korelasi otomatis multikolonieritas. Untuk mengetahui tentang

penentuan koefisien determinasi, pengujian dilakukan dengan melihat koefisien determinasi. Dari data regresi berganda diperoleh variabel lingkungan (X_1), disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja (Y). Dan variabel lingkungan (X_1) dan disiplin (X_2) dan motivasi (X_3) secara parsial berpengaruh terhadap efek kinerja (Y).

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan tiga variabel yang sama, yaitu lingkungan dan motivasi serta kinerja sebagai satu variabel terikat, sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat pada penggunaan alat dan teknik analisis, serta waktu dan tempat dilaksanakannya penelitian serta terdapat satu variabel yang berbeda. Dan pembaruannya terdapat pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi sehingga memiliki konsep penelitian yang berbeda. Adapun penelitian ini menggunakan konsep penelitian sebagai berikut;

Gambar 2.13. Konsep Penelitian Abdul Hanafi dan Zulkifli

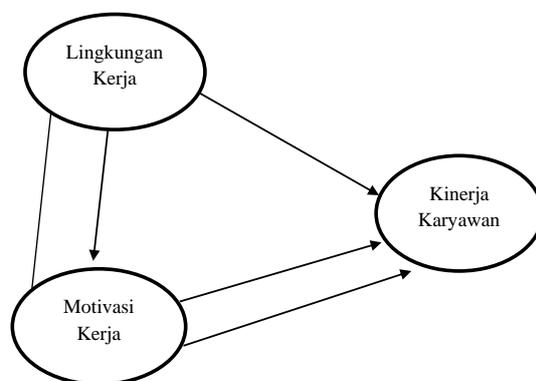


14. Rayka Dantyo Prakoso (2014) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang)* bertujuan untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, menganalisis dan menjelaskan

pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang, serta menganalisis dan menjelaskan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. AXA Financial Indonesia Cabang Malang. Penelitian ini menggunakan metode penjelasan (*explanatory research*). Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis deskriptif dan analisis jalur. Berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.

Persamaan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel bebas, mediasi dan terikat yang sama. Sedangkan perbedaannya terdapat pada jumlah variabel yang digunakan dan teknik analisis yang digunakan. Dan pembaruannya terdapat pada penambahan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas sehingga memiliki konsep penelitian yang berbeda. Adapun kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.14. Konsep Penelitian Rayka Dantyo Prakoso



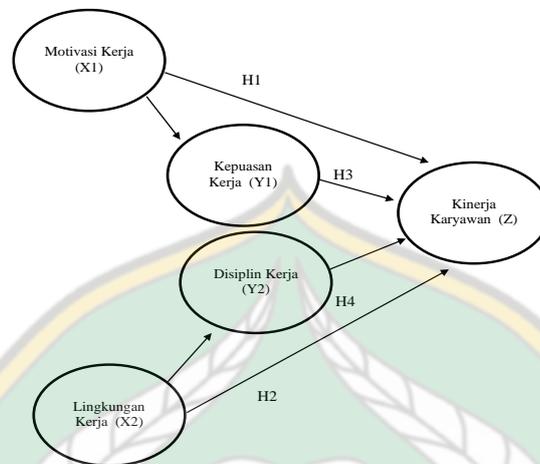
15. Dinarizka Leksi Primandaru, Diana Sulianti K. Tobing dan Dewi Prihatini (2018) dengan judul *Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap*

Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan secara empiris pengaruh motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja, pada PT Kereta Api Indonesia (Persero) Daop IX Jember. Penelitian ini merupakan penelitian eksplanatori (*explanatory research*) dengan teknik pengambilan sampel proporsional. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan pada PT Kereta Api (Persero) Daop IX Jember yang berjumlah 163 orang. Pengambilan sampel untuk setiap sub populasi dicari dengan cara membagi sub populasi dengan jumlah anggota populasi dikalikan dengan besar anggota sampel sehingga total sampel dalam penelitian ini berjumlah 118 responden. Perolehan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner kepada responden. Data diolah dengan menggunakan analisis SEM dengan program IBM SPSS AMOS 20. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa semua hipotesis diterima yang berarti bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun secara tidak langsung melalui kepuasan kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui disiplin kerja.

Penelitian ini memiliki persamaan dengan menggunakan 2 variabel bebas yang sama dan kinerja sebagai satu variabel terikat serta penggunaan teknik analisis yang sama, sedangkan perbedaan penelitian ini terdapat pada penggunaan alat analisis dan tempat penelitian yang dilakukan diperusahaan sedangkan penelitian saya dilakukan di Pondok Pesantren serta penggunaan

variabel bebas dan terikat yang berbeda. Perbaruan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini menggunakan konsep penelitian sebagai berikut;

Gambar 2.15. Konsep Penelitian Dinarizka dkk

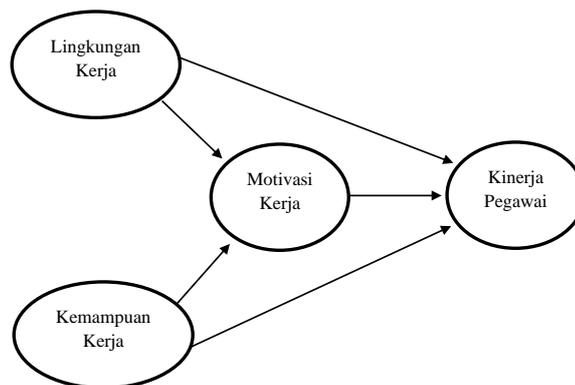


16. Mahmudin A. Sabilalo, Ummi Kalsum, Muh. Nur dan Andi Runis Makkulau (2020) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara*. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai, (2) Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, (3) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai, (4) Pengaruh kemampuan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, (5) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. (6) Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. (7) Pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara. Populasi penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara pada Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara yang berjumlah 49 orang dengan menggunakan metode pengambilan sampel secara sensus.

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner dan analisis data menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Lingkungan kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. (2) Lingkungan kerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (3) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (4) Kemampuan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. (5) Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. (6) Motivasi kerja tidak berperan dalam memediasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. (7) Motivasi kerja berperan dalam memediasi pengaruh kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai.

Persamaan pada penelitian ini terdapat pada penggunaan dua variabel bebas, satu variabel terikat dan satu variabel mediasi yaitu motivasi kerja, sedangkan perbedaannya terdapat pada penggunaan satu variabel bebas yang berbeda yaitu budaya kerja dan tempat penelitian yang berbeda. Adapun pembaruannya terdapat pada penggunaan variabel budaya kerja sebagai variabel bebas. Dalam penelitian ini menggunakan konsep penelitian sebagai berikut:

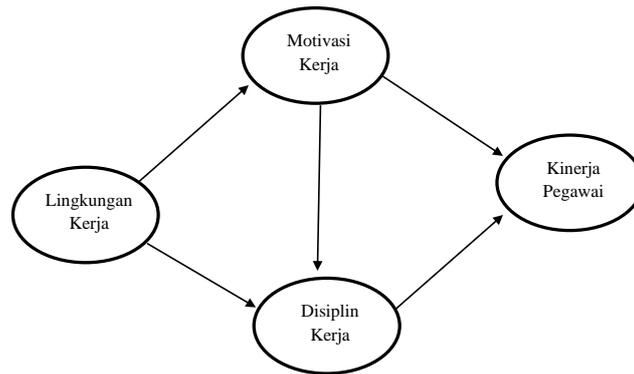
Gambar 2.16. Konsep Penelitian Mahmudin A Sabilalo dkk



17. Tri Wahyu Wiryawan, Risqon, Nyimas Noncik (2020) dengan judul *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja*. Hasil kesimpulan daripada penelitian yang bertujuan untuk menguji pengaruh positif Lingkungan Kerja pada Motivasi Kerja, pengaruh positif Lingkungan Kerja pada Disiplin Kerja, pengaruh positif Motivasi Kerja pada Disiplin Kerja, pengaruh positif Disiplin Kerja pada Kinerja Pegawai, pengaruh positif Motivasi Kerja pada Kinerja Pegawai. *Structural Equation Modeling* dengan bantuan AMOS 21.0 digunakan untuk menguji hipotesis-hipotesis yang diajukan. Setelah dilakukan analisis data dan pembahasan yang mendalam dari kelima hipotesis dalam penelitian ini dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut; 1) Lingkungan kerja berpengaruh positif pada motivasi kerja, 2) Lingkungan kerja tidak berpengaruh positif pada disiplin kerja, 3) Motivasi kerja berpengaruh positif pada disiplin kerja, 4) Motivasi kerja berpengaruh positif pada kinerja pegawai, 5) Disiplin kerja tidak berpengaruh positif pada kinerja pegawai.

Persamaan penelitian ini terdapat pada penggunaan variabel lingkungan kerja, motivasi kerja dan kinerja, sedangkan perbedaannya terletak pada konsep penelitian, penggunaan alat analisis dan objek penelitian yang berbeda. Adapun perbaruannya terdapat pada penggunaan dua variabel bebas dan satu variabel mediasi. Pada penelitian ini menggunakan konsep penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.17. Konsep Penelitian Tri Wahyu Wiryawan dkk

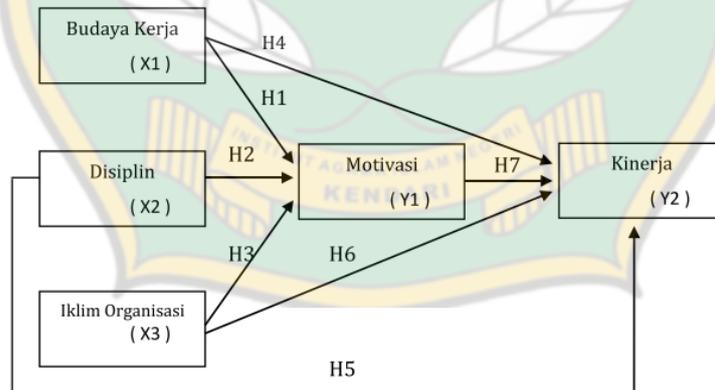


18. Indah Rohyani (2015) dengan judul *Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen* bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Budaya Kerja, Disiplin, Iklim Organisasi dengan Motivasi sebagai variabel Intervening terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Responden pada penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja pada Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen dengan jumlah 31 orang. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan statistika dengan bantuan program SPSS 22.00. Dalam metode statistika, dilakukan uji validitas, reliabilitas, pengujian asumsi klasik dan analisis jalur serta uji t maupun uji F. Pengujian hipotesis pada persamaan I menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin, dan iklim organisasi berpengaruh secara parsial/sendiri-sendiri maupun secara simultan/serempak terhadap motivasi pegawai di Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen. Pengujian hipotesis pada persamaan II juga menunjukkan bahwa variabel budaya kerja, disiplin, iklim organisasi terhadap kinerja melalui variabel motivasi tergantung bagaimana pengaruh variabel motivasi terhadap

variabel kinerja. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja melalui motivasi sebagai variabel intervening, yang berarti diperlukannya peningkatan motivasi yang lebih baik dan peningkatan disiplin pegawai supaya kinerja pegawai Bagian Humas dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kebumen menjadi lebih baik.

Penelitian ini memiliki kesamaan pada penggunaan satu variabel bebas yang sama yaitu variabel budaya kerja dan motivasi kerja sebagai variabel mediasi serta kinerja sebagai variabel terikat. Adapun perbedaannya terletak pada penggunaan dua variabel bebas yang berbeda, serta penggunaan teknik dan alat analisis yang berbeda. Dan pembaruannya terdapat pada penggunaan dua variabel bebas yang berbeda yaitu lingkungan kerja dan motivasi kerja. Kerangka konsep yang digunakan pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar 2.18. Konsep Penelitian Indah Rohyani



2.2. Landasan Teori

2.2.1. Pengertian Lingkungan Kerja (X₁)

Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang perlu diperhatikan dalam suatu perusahaan, hal ini dikarenakan lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh langsung terhadap para karyawan. Lingkungan kerja

yang memadai dapat meningkatkan kinerja seorang karyawan dan lingkungan kerja yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja seorang karyawan. Kondisi lingkungan kerja dapat dikatakan baik apabila manusia bisa melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman, dan nyaman. Kesesuaian seorang karyawan dengan lingkungan kerjanya dapat dilihat akibatnya dalam jangka waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat berakibat pada penggunaan tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak serta tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang lebih efisien (Heruwanto et al., 2019).

Menurut Sastrohadiwiryo (2002) lingkungan kerja yang harmonis bukan hanya menjadi harapan manajemen saja, tetapi juga menjadi harapan seluruh anggota suatu organisasi. Lingkungan yang harmonis dapat menimbulkan beberapa keuntungan bagi suatu organisasi atau perusahaan, seperti timbulnya moral dan disiplin yang baik dari para anggota organisasi, yang dapat memberikan pengaruh secara langsung terhadap kinerja karyawan.

Menciptakan lingkungan kerja yang harmonis bukanlah hal yang mudah karena hal ini tidak diciptakan oleh klasemen puncak saja, tetapi diciptakan oleh seluruh anggota organisasi. Lingkungan kerja atau situasi kerja memberikan kenyamanan sehingga mendorong kinerja karyawan, termasuk hubungan antar manusia dalam suatu organisasi (Wibowo, 2013). Lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor intern dan ekstern. Faktor intern seperti kebijakan yang diberikan manajemen puncak, tenaga kerja struktural dan lain sebagainya, dan faktor ekstern seperti kondisi politik bangsa, kenaikan harga komoditi, masyarakat sekitar dan lain sebagainya (Sastrohadiwiryo, 2002).

a. Definisi Lingkungan Kerja

Menurut Rivai yang dikutip oleh Firdaus (2017) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, mendefinisikan lingkungan kerja sebagai salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja yang optimal. Terdapat dua faktor yang dapat mempengaruhi kinerja, yaitu faktor individu dan faktor situasional. Dalam faktor situasional terdapat faktor fisik dan faktor sosial organisasi yang mempengaruhi pekerjaan. Adapun indikator yang digunakan antara lain:

1. Tata ruang,
2. Penerangan,
3. Temperatur,
4. Sirkulasi udara,
5. Kebersihan,
6. Hubungan antara karyawan dengan karyawan lainnya,
7. Hubungan antara karyawan dengan atasannya.

Menurut Bayu dan Corry (2017), Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang dapat melibatkan semua aspek serta dapat bertindak dan bereaksi pada tubuh dan pikiran dari karyawan. Di bawah psikologi organisasi, fisik, mental dan lingkungan sosial di mana karyawan bekerja dan pekerjaan yang harus dianalisis untuk efektivitas yang lebih baik dalam meningkatkan kinerja. Adapun indikator yang digunakan dalam penelitiannya antara lain:

1. Pekerjaan yang menyenangkan,

2. Kesempatan berprestasi,
3. Meningkatkan keterampilan,
4. Imbalan,
5. Lingkungan kerja,
6. Kebijakan perusahaan.

Menurut Bukhori dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan tempat di mana seorang pegawai dapat melakukan aktifitas setiap harinya. Lingkungan kerja yang kondusif dapat memberikan rasa aman dan memungkinkan seorang pegawai untuk bekerja secara optimal. Lingkungan kerja dapat memberikan pengaruh emosional terhadap pegawai. Bukhori dan Sjahril berpendapat jika pegawai menyenangi lingkungan kerjanya maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya, melakukan aktifitasnya sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif, produktifitas akan tinggi dan prestasi kerja pegawai juga tinggi. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Penerangan,
2. Suhu udara,
3. Suara bising,
4. Penggunaan warna,
5. Ruang gerak yang di perlukan,
6. Kemampuan bekerja,
7. Hubungan antar pegawai.

Sedangkan menurut Permana yang dikutip oleh Jose Beno dan Dody Nata Irawan (2019) dalam jurnalnya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pt. Penindo II Teluk Bayur Padang, menyatakan bahwa secara garis besar, lingkungan kerja dapat terbagi menjadi dua jenis yaitu lingkungan kerja berupa fisik dan lingkungan kerja berupa non fisik. Lingkungan kerja fisik merupakan semua keadaan berbentuk fisik yang terletak di sekitar tempat kerja dan dapat mempengaruhi pegawai secara langsung maupun secara tidak langsung, sedangkan lingkungan kerja non fisik merupakan semua keadaan yang terjadi didalam lingkungan organisasi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan bawahan, sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan.

1. Penerangan,
2. Udara,
3. Suara bising,
4. Keamanan,
5. Kebersihan,
6. Struktur kerja,
7. Tanggung jawab kerja,
8. Perhatian dan dukungan pemimpin,
9. Kerja sama antar kelompok,
10. Kelancaran komunikasi

Menurut Zainul Hidayat dan Muchammad Taufik (2012) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja

serta Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Lumajang, menjelaskan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada disekitar pekerja dan dapat memberikan pengaruh pada dirinya dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Faktor lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja seorang pegawai seperti iklim organisasi atau lingkungan kerja dimana pegawai tersebut dapat melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan komponen-komponen yang merujuk pada suatu lembaga atau kekuatan yang berinteraksi secara langsung maupun secara tidak langsung dengan pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan terlepas dari pada lingkungan sekitarnya dimana organisasi atau perusahaan itu berada. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan,
2. Mengurangi ketenangan,
3. Keinginan rohaniah,
4. Semangat kerja,
5. Prestise yang lebih baik.

Menurut Tri Wahyu Wiryawan, Rizqon dan Nyimas Noncik (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Dan Disiplin Serta Dampaknya Pada Kinerja, menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang berada di sekitar tempat kerja seorang pegawai, baik bersifat fisik maupun non-fisik yang dapat

mendukung kinerja seorang pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Ruang kerja yang bersih, nyaman, dan kondusif diharapkan dapat memberikan dukungan terhadap kinerja seorang pegawai. Selain lingkungan kerja fisik juga terdapat lingkungan kerja non-fisik yang berupa hubungan sosial dengan rekan kerja maupun atasan yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam perusahaan. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Suasana kerja,
2. Hubungan dengan rekan kerja,
3. Hubungan antara bawahan dengan pimpinan,
4. Tersedianya fasilitas kerja.

Sedangkan menurut Mahmudin A. Sabilalo, Ummy Kalsum, Muh. Nur dan Andi Runis Makkulau (2020) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai Biro Organisasi Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Tenggara, menyimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat di sekitar pegawai yang mempunyai kekuatan untuk memberikan pengaruh terhadap para pegawai dalam menjalankan tugas secara langsung maupun tidak langsung yang berupa fasilitas kerja, suasana tempat kerja dan hubungan sosial antar sesama pekerja maupun atasan. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Tersedianya fasilitas kerja,
2. Suhu udara,
3. Ruang gerak yang diperlukan,

4. Penerangan/cahaya di tempat kerja,
5. Musik di tempat kerja,
6. Hubungan dengan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu disekitar tempat kerja yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja baik fisik maupun non fisik, maka suatu organisasi diharuskan sanggup melakukan berbagai kegiatan untuk menghadapi atau memenuhi tuntutan dan perubahan-perubahan yang terjadi di lingkungan organisasi sehingga dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif serta dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi.

2.2.2. Pengertian Budaya Kerja (X₂)

Dalam kehidupan bermasyarakat, kita tidak dapat terlepas dari ikatan budaya yang diciptakan bersama-sama, ikatan suatu budaya diciptakan oleh masyarakat yang bersangkutan, baik didalam keluarga, organisasi, bisnis ataupun budaya bangsa atau negara. Budaya, dapat membedakan masyarakat dengan masyarakat yang lainnya dengan caranya berinteraksi atau bertindak untuk menyelesaikan suatu pekerjaan, karena budaya dapat mengikat anggota kelompok suatu masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan yang menciptakan keseragaman dalam berperilaku atau bertindak (Prof. Dr. Moehariono, 2014). Secara garis besar budaya terbagi menjadi dua, yaitu budaya organisasi dan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain budaya

adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut (Mende, 2015).

Dalam Agama Islam terdapat anjuran untuk menciptakan budaya yang baik dan selalu berbuat baik yang tertera dalam surat Al Qasas ayat 77 yang berbunyi;

وَأَبْتَعْ فِيمَا ءَاتٰتَكَ اللّٰهُ الدّٰرَ الْاٰخِرَةَ وَلَا تَنْسَ نَصِيْبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ؕ وَاَحْسِنْ كَمَا اَحْسَنَ
اللّٰهُ اِلَيْكَ ؕ وَلَا تَبْغِ الْفُسَادَ فِي الْاَرْضِ ؕ اِنَّ اللّٰهَ لَا يُحِبُّ الْمُفْسِدِيْنَ

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bahagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan.”

Ayat diatas menegaskan untuk selalu berbuat baik, sehingga menciptakan budaya kerja yang baik dalam suatu pekerjaan menjadi salah satu hal yang perlu diperhatikan.

a. Definisi Budaya Kerja

Menurut Efrinawati dkk (2022) Budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar yang diciptakan dan diketahui atau dikembangkan oleh suatu kelompok maupun organisasi untuk mengatasi masalah dalam adaptasi eksternal maupun integrasi internal sehingga dianggap sebagai hal yang perlu diajarkan kepada para pegawai baru agar dapat mengetahui cara yang

benar dalam memandang, berpikir, berperasaan mengenai suatu masalah yang dihadapinya. Budaya kerja juga mengacu kepada pandangan hidup seorang pegawai dalam suatu organisasi yang menjelaskan suatu mekanisme yang dapat mengintegrasikan pegawai dalam suatu organisasi berdasarkan pengalaman, sejarah, keyakinan serta norma-norma bersama yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan, antara lain:

1. Disiplin kehadiran,
2. Disiplin waktu kerja,
3. Hubungan sosial dengan rekan kerja,
4. Komunikasi antar pegawai.

Menurut Nawawi yang dikutip oleh Rizky Nur Adha dkk (2019) menyatakan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan pegawai secara berulang-ulang dalam suatu organisasi dan telah menjadi suatu rutinitas. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini sejatinya tidak ada sanksi tegas, tetapi dari perilaku seorang pegawai dalam suatu organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Kebiasaan tersebut merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas,
2. Jujur dalam bekerja,
3. Komitmen kerja,

4. Tanggung jawab terhadap pekerjaan,
5. Mampu berjasama dengan rekan kerja.

Menurut Dwi Agung Nugroho Arianto (2013) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwa budaya kerja merupakan suatu falsafah yang didasari oleh pandangan hidup seorang pegawai dan dapat diartikan sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan yang menjadi kekuatan pendorong, dan membudaya dalam kehidupan pegawai di suatu kelompok masyarakat atau organisasi, yang kemudian tercermin dari sikap tersebut menjadi perilaku, kepercayaan, cita-cita, pendapat dan tindakan yang terwujud sebagai kerja.

Adapun indikator-indikator yang digunakan diantaranya:

1. Pemberian penghargaan,
2. Pemberian kesejahteraan,
3. Terpenuhi prasarana dan sarana,
4. Dukungan dalam menjalankan tugas,
5. Dapat merancang dan mendesain pekerjaan,
6. Pengawasan dan disiplin kerja,
7. Komunikasi dan interaksi dengan teman sejawat,
8. Orang tua siswa,
9. Kepala sekolah dan lingkungan masyarakat,
10. Fungsi kepemimpinan kepala sekolah,
11. Kebijakan secara personil,
12. Program sekolah sesuai dengan sifat dan tujuan,
13. Kebijakan kompensasi dan pengelolaan sekolah.

Budaya kerja menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Desi Rosiana Sari, LCA, Robin Jonathan, dan Imam Nazarudin Latif (2015) dalam penelitiannya mendefinisikan bahwa budaya kerja merupakan seperangkat asumsi maupun sistem keyakinan, nilai-nilai serta norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan pedoman tingkah laku seorang pegawai dalam mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Inisiatif individual,
2. Toleransi,
3. Resiko,
4. Dukungan manajemen.

Menurut Jerome Want yang dikutip oleh Dian Purnamasari (2015) mendefinisikan bahwa budaya kerja merupakan sebuah sistem keyakinan kolektif yang dimiliki oleh seorang anggota dalam organisasi tentang kemampuan bersaing, dan bagaimana cara mereka bertindak. Dalam sistem keyakinan tersebut dapat memberikan nilai tambah dan jasa pelanggan sebagai imbalan atas penghargaan finansial. Adapun indikator-indikator yang digunakan diantaranya:

1. Disiplin,
2. Keterbukaan,
3. Saling menghargai,
4. Kerjasama.

Menurut Edgar H.Schein yang dikutip oleh Zakiul Amri Rizqina, Muhammad Adam, Syafruddin Chan (2017) dalam jurnalnya mendefinisikan budaya kerja merupakan suatu pola asumsi dasar bersama yang dapat dipelajari kelompok tertentu untuk mengatasi beberapa masalah yang berkenaan dengan adaptasi eksternal dan integrasi internal yang diakui secara resmi serta telah bekerja dengan baik, oleh karena itu budaya harus diajarkan dan diwariskan kepada para anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan serta mengatasi hal-hal terkait dengan masalah-masalah tersebut. Adapun indikator-indikatornya antara lain:

1. Ilmu pengetahuan,
2. Kepercayaan,
3. Seni,
4. Moral,
5. Hukum,
6. Adat-istiadat,
7. Perilaku/kebiasaan (norma) masyarakat,
8. Asumsi dasar,
9. Sistem nilai,
10. Pembelajaran/pewarisan,
11. Adaptasi eksternal,
12. Integrasi internal.

Sedangkan menurut Robbins yang dikutip oleh Hapzi Ali Sastrodiharjo dan Putra (2022) dalam jurnalnya, mendefinisikan budaya

sebagai hal yang dapat menyampaikan kepada para pegawai tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana perilaku yang seharusnya dilakukan seorang anggota yang akan berpartisipasi apabila pegawai yang bersangkutan telah mengetahui tujuan organisasi tersebut, manfaat untuk dirinya, dan bagaimana cara organisasi tersebut dalam mencapai tujuan.

Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Tanggung jawab karyawan,
2. Inovasi,
3. Orientasi pada hasil,
4. Pengetahuan,
5. Sistem kerja.

Menurut Muhammad Isa Indrawan (2017), berpendapat bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan secara berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan-kebiasaan tidak mendapatkan sanksi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah disepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan, maka dari itu untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu bertahun-tahun, sehingga perlu adanya pembenahan-pembenahan pada setiap anggota organisasi yang dimulai dari sikap dan tingkah laku pemimpin organisasi lalu diikuti oleh bawahannya, terciptanya suatu budaya kerja diawali dengan tingkat kesadaran pemimpinnya atau pejabatnya. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Disiplin,
2. Keterbukaan,
3. Saling menghargai,
4. Kerjasama.

Putra dan Fitri (2021) berpendapat bahwa suatu budaya yang kuat dapat meningkatkan perilaku yang konsisten pada setiap anggota organisasi. Budaya kerja dapat menyampaikan kepada pegawai tentang apa dan bagaimana perilaku yang seharusnya dilakukan seorang anggota organisasi yang akan turut berpartisipasi dalam menyelesaikan tugas untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Adapun indikator yang digunakan antara lain:

1. Tanggung jawab karyawan,
2. Inovasi,
3. Orientasi pada hasil,
4. Pengetahuan,
5. Sistem kerja

Dari beberapa definisi budaya kerja dari peneliti diatas maka dapat disimpulkan bahwa budaya kerja merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan oleh para pegawai di tempat kerja yang mana kebiasaan tersebut telah disepakati untuk ditaati agar dapat mencapai tujuan yang ditargetkan suatu organisasi. Maka dari itu menciptakan budaya kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai dalam suatu organisasi, sehingga dapat mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi yang telah disepakati bersama.

2.2.3. Pengertian Motivasi Kerja (Y₁)

Motivasi merupakan dorongan dasar yang menggerakkan seseorang dalam bertingkah laku. Dorongan ini berada pada diri seseorang yang menggerakkan untuk melakukan sesuatu yang sesuai dengan dorongan yang ada pada dirinya (Hamzah. B, 2016). Oleh karena itu, perbuatan seseorang yang didasari oleh suatu motivasi tertentu mengandung tema yang sesuai dengan motivasi yang mendasarinya.

Menurut Dr. M. Arifin, MM (2010) dalam bukunya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja menyimpulkan bahwa istilah motivasi (*motivation*) berasal dari kata latin *movere* yang berarti menggerakkan (*to move*). Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau perbuatan tertentu. Maka seringkali motivasi dikatakan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Anjuran untuk meningkatkan motivasi kerja terdapat dalam Al Quran surat Taubah ayat 105 yang berbunyi:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”

Ayat diatas menegaskan pentingnya motivasi kerja dalam berjalannya suatu pekerjaan di suatu perusahaan atau organisasi. Sehingga, seorang pegawai dapat lebih giat dalam melakukan pekerjaan.

a. Definisi Motivasi Kerja

Menurut Nurmin Arianto dan Ria Septiani (N. Arianto & Septiani, 2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs, menyimpulkan bahwa motivasi merupakan dorongan atau perangsang yang membuat seseorang dapat melakukan pekerjaan yang diinginkan dengan sukarela tanpa merasa terpaksa sehingga pekerjaan yang di lakukan tersebut dapat berjalan dengan baik dan bisa menghasilkan sesuatu yang memuaskan. Adapun indikator yang digunakan antara lain:

1. Kebutuhan Fisiologis,
2. Kebutuhan rasa aman,
3. Kebutuhan sosial dan rasa ingin memiliki,
4. Kebutuhan harga diri,
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Joni Heruwanto, Septian dan Kurniawan (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Putra Taro Paloma Bogor, menyimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan atau perbuatan yang mengarah ke tercapainya suatu tujuan tertentu

ataupun tujuan organisasi dan untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja akan sangat menentukan besar kecilnya prestasi yang akan ia dapatkan. Indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis,
2. Kebutuhan rasa aman,
3. Kebutuhan sosial,
4. Kebutuhan penghargaan,
5. Kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Roni Faslah dan Meghar Tremtari Savitri (2013) menyimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki kaitan dengan usaha yang dilakukan seseorang atau karyawan untuk mencapai tujuan dalam bekerja yang bersifat individual. Secara umum terdapat 2 macam dorongan dan indikatornya, yaitu:

1. Dorongan intrinsik yaitu motivasi yang timbul dari dalam diri individu.
 - a) Kebutuhan-kebutuhan (*needs*)
 - b) Tujuan-tujuan (*goals*)
2. Dorongan ekstrinsik yaitu motivasi yang disebabkan oleh adanya rangsangan atau dorongan dari luar.
 - a) Pegawai (*supervision*)
 - b) Penghargaan (*rewards*)
 - c) Keamanan kerja (*job-security*)

Syamsul Hadi Solihin dan Siti Solihat (2008) berpendapat bahwa motivasi kerja karyawan suatu perusahaan muncul karena adanya beberapa faktor baik dari dalam dirinya sendiri atau faktor internal maupun faktor dari luar atau eksternal, diantaranya adalah kualitas pekerjaan yang ditawarkan, tempat atau posisi perusahaan, adanya target untuk memiliki penghasilan, usaha dalam memenuhi segala macam kebutuhan, tingkat pendidikan yang dicapai dan dikarenakan ingin meningkatkan status. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Jenis pekerjaan,
2. Tempat atau posisi perusahaan,
3. Gaji atau upah,
4. Suasana kerja.

Menurut Widiyanto, Sonny Hersona, Banuara Nadaek, dan Suyaman (2021) dalam penelitiannya dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan menjelaskan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan. Sedangkan motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang dapat menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Fisiologis,
2. Keamanan,

3. Kebutuhan sosial,
4. Harga diri,
5. Aktualisasi diri.

Menurut Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019) berpendapat bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang berkeinginan untuk melakukan suatu perbuatan agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi dapat dikatakan suatu faktor yang dapat mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Maka motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan baik internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan para pekerja memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kerja keras,
2. Orientasi masa depan,
3. Tingkat cita-cita yang tinggi,
4. Orientasi tugas dan keseriusan tugas,
5. Usaha untuk maju,
6. Ketekunan bekerja,
7. Hubungan dengan rekan kerja,
8. Pemanfaatan waktu.

Menurut Komarudin yang dikutip oleh Syamsul Hadi Senen dan Siti Solihat (2008) motivasi terdiri dari motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik meliputi semangat kerja, loyalitas, rasa bangga, menyampaikan ide atau gagasan, dan pengembangan potensi dan kemampuan. Dan motivasi ekstrinsik meliputi upah/gaji, hadiah/bonus atau insentif, tunjangan, hubungan kerja, dan suasana kerja. Indikator-indikator yang digunakan diantaranya:

1. Semangat kerja,
2. Loyalitas,
3. Rasa bangga,
4. Menyampaikan ide atau gagasan,
5. Pengembangan potensi dan kemampuan.
6. Upah/gaji,
7. Hadiah/bonus atau insentif,
8. Tunjangan,
9. Hubungan kerja,
10. Suasana kerja.

Sedangkan Motivasi kerja menurut Bukhori dan Sjahril (2019) dalam jurnalnya yang berjudul *Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja* menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan suatu proses dimana suatu kebutuhan dapat mendorong seseorang untuk melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya tujuan tertentu. Jika tujuan tersebut dapat dicapai maka akan memuaskan atau memenuhi kebutuhan-kebutuhan tersebut. Semakin tepat

usaha dalam memberikan motivasi, maka produktivitas tenaga kerja akan semakin tinggi, sehingga menguntungkan kedua belah pihak baik perusahaan maupun karyawan. Motivasi kerja karyawan yang tinggi akan berdampak positif bagi perusahaan dan akan mempengaruhi terciptanya komitmen pada organisasi. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Kebutuhan fisiologis (*Physiological-need*),
2. Kebutuhan rasa aman (*Safety-need*),
3. Kebutuhan sosial (*Social-need*),
4. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*),
5. Kebutuhan aktualisasi diri (*Self-actualization need*),

Dari beberapa definisi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu kehendak atau keinginan yang berasal dari dalam diri seseorang yang menimbulkan semangat atau dorongan untuk bekerja secara optimal agar dapat mencapai tujuan. Sehingga motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam diri seorang pegawai yang dipengaruhi oleh sesuatu dari faktor internal maupun eksternal yang dapat menggerakkan seorang pegawai untuk bekerja lebih giat yang mengarah atau tertuju pada tercapainya tujuan organisasi atau perusahaan.

2.2.4. Pengertian Kinerja (Y₂)

Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan-kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dapat diketahui dan diukur apabila setiap

individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur yang ditetapkan organisasi (Moeheriono, 2014). Oleh sebab itu, menentukan tujuan dan target sangat penting untuk ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang atau kinerja suatu organisasi tidak mungkin dapat diketahui apabila tidak memiliki atau tidak menetapkan tolak ukur keberhasilan.

Seorang muslim dituntut untuk melakukan pekerjaan dengan kinerja yang baik, dan Allah SWT akan memberikan balasan berupa kehidupan yang baik dan pahala yang lebih baik dari apa yang dikerjakan bagi barangsiapa yang senantiasa melakukan kebaikan, seperti yang tertera dalam Al Quran surat An Nahl ayat 97 sebagai berikut;

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْتَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً طَيِّبَةً ۚ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.”

Dalam ayat tersebut diatas, menegaskan bahwa kinerja yang baik yang dilakukan dalam suatu pekerjaan tidak hanya berdampak baik pada perusahaan tempatnya bekerja, tetapi akan mendatangkan kebaikan pula pada dirinya sendiri.

a. Definisi Kinerja

Menurut Mangkunegara yang dikutip oleh Risky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember menjelaskan bahwa Kinerja merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang telah dicapai seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab dan harapan yang diberikan kepadanya. Adapun indikator-indikator kinerja antara lain:

1. Tingkat kerapian pekerjaan,
2. Ketetapan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan,
3. Kualitas pekerjaan,
4. Kuantitas pekerjaan,
5. Pengetahuan kerja.

Menurut Moehariono (2014) arti kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* atau prestasi kerja yang telah dicapai oleh seorang pegawai. sedangkan pengukuran kinerja (*performance measurement*) dapat diartikan sebagai suatu proses penilaian tentang kemajuan suatu pekerjaan terhadap tujuan maupun sasaran dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) untuk menghasilkan barang dan jasa yang baik. Termasuk informasi tentang kemajuan organisasi yang

berkaitan dengan efektifitas, efisiensi serta tindakan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan oleh organisasi. Adapun beberapa indikator yang digunakan diantaranya:

1. Efektif,
2. Efisien,
3. Kualitas,
4. Ketepatan waktu,
5. Produktivitas,
6. Keselamatan.

Menurut Imam Ghozali (2017) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Banjar menjelaskan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai suatu kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu agar dapat mengetahui tingkat pencapaian hasil yang telah diraih oleh suatu instansi dan dihubungkan dengan visi yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi, serta dapat mengetahui sebab akibat atau dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional yang telah ditentukan. Indikator-indikator yang digunakan diantaranya:

1. Kualitas pekerjaan,
2. Kuantitas pekerjaan,
3. Ketepatan waktu,
4. Semangat kerja sama.

Sementara menurut Tamrin, Abdul Kadir, Samrin dan Syamsuddin (2019) dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Keadilan Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Iain Kendari, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil atau hasil akhir yang biasanya diukur berdasarkan pada tiga kriteria, yaitu kuantitas dan kualitas produk serta layanan berupa tingkat pelayanan pelanggan. Dan kinerja dapat diartikan sebagai pencapaian hasil kerja seseorang berdasarkan pada target dan kriteria yang telah ditetapkan. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Pelaksanaan tugas rutin,
2. Pelaksanaan tugas tambahan,
3. Perilaku interpersonal (*interpersonal citizenship behavior*),
4. Perilaku kesukarelaan (*organizational citizenship behavior*),
5. Perilaku yang bertentangan dengan produktivitas (*counter productive behavior*).

Sedangkan Mardi Astutik (2016) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Jombang, berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan adanya berbagai kemungkinan, seperti *standard target*, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati secara bersama. Jika pegawai tidak melakukan pekerjaannya, maka suatu organisasi dapat mengalami kemunduran atau kegagalan. Adapun indikator yang digunakan antara lain:

1. Kesetiaan,
2. Prestasi kerja,
3. Kreativitas,
4. Kerjasama,
5. Kecakapan,
6. Tanggung Jawab.

Menurut Nurmin Arianto dan Ria Septiani (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Pt Ajs, berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang dalam periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai sebuah tujuan. Adapun indikator-indikator yang digunakan sebagai berikut:

1. Kualitas kerja,
2. Kuantitas kerja,
3. Kerja sama,
4. Tanggung jawab,
5. Inisiatif.

Menurut Widiyanto, Sonny Hersona, Banuara Nadaek, dan Suyaman (2021) dalam penelitiannya yang berjudul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan, menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Dalam arti lain kinerja merupakan hasil kerja

suatu organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan strategik, kepuasan pelanggan dan kontribusinya terhadap lingkungan strategik. Adapun indikator-indikator yang digunakan antara lain:

1. Kompetensi tugas,
2. Fleksibilitas dan efisiensi,
3. Pengembangan profesional,
4. Efisiensi kerja.

Dari beberapa definisi kinerja pegawai diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan prestasi atau pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya, kinerja yang baik dan memuaskan dapat dicapai apabila didukung oleh faktor-faktor yang dapat mempengaruhi dan menunjang tercapainya tujuan suatu organisasi.

2.3. Grand Teori Penelitian

Setelah mengidentifikasi teori penelitian maka penulis memutuskan menggunakan grand teori yang sesuai dengan substansi penelitian dilapangan sebagaimana dijelaskan berikut:

2.3.1. Grand Teori Lingkungan Kerja (X_1)

Grand teori lingkungan kerja yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori yang dinyatakan oleh Bukhari dan Sjahril Effendi Pasaribu (2019) yaitu lingkungan kerja merupakan suatu komponen-komponen yang dapat merujuk pada lembaga atau kekuatan yang berinteraksi secara langsung maupun tidak langsung menurut pola-pola tertentu mengenai organisasi atau perusahaan yang tidak akan terlepas dari pada lingkungan dimana organisasi atau

perusahaan itu berada. Sehingga dapat dikatakan lingkungan kerja juga dapat berpengaruh terhadap tingkat kinerja pegawai suatu organisasi atau perusahaan.

Adapun indikator-indikator yang dapat memperkuat terbentuknya suatu lingkungan kerja (Bukhari & Pasaribu, 2019), yaitu:

- 1) Penerangan
- 2) Suhu udara
- 3) Suara bising
- 4) Penggunaan warna
- 5) Ruang gerak yang di perlukan
- 6) Kemampuan bekerja

2.3.2. Grand Teori Budaya Kerja (X₂)

Grand teori yang digunakan dalam teori budaya kerja adalah teori yang ditulis oleh Rizky Nur Adha, Nurul Qomariah dan Achmad Hasan Hafidzi (2019) yang menegaskan bahwa budaya kerja merupakan suatu kebiasaan atau prilaku yang dilakukan secara terus menerus dan berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas apabila ada seorang pegawai yang melanggarnya, namun kebiasaan yang dimaksudkan disini yaitu kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu sendiri merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi tertentu untuk dijadikan sebagai rujukan dalam bersikap dan berperilaku.

Dalam budaya kerja terdapat indikator-indikator yang dapat membentuk terciptanya budaya kerja (Adha et al., 2019) yaitu:

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai tugas
- 2) Jujur dalam bekerja

- 3) Komitmen kerja
- 4) Tanggung jawab terhadap pekerjaan
- 5) Mampu bekerjasama dengan rekan kerja

2.3.3. Grand Teori Motivasi Kerja (Y₁)

Grand Teori yang digunakan untuk variabel motivasi kerja adalah teori yang dijelaskan oleh Dewi Suryani Harahap dan Hazmanan Khair (2019) yaitu motivasi merupakan suatu dorongan kehendak yang dapat menyebabkan seseorang melakukan suatu tindakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Motivasi juga dapat diartikan sebagai suatu faktor yang bisa mendorong seseorang untuk dapat melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi juga seringkali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Motivasi juga diartikan sebagai proses psikologis dalam diri seseorang dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor tertentu. Sehingga, faktor-faktor motivasi dapat dibedakan menjadi dua faktor, yaitu faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan. Maka dari itu, motivasi kerja merupakan hasil dari kumpulan kekuatan internal maupun eksternal yang dapat menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak sesuai tujuan dan menggunakan perilaku tertentu. Idealnya, perilaku ini akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.

Dalam menciptakan motivasi kerja para pegawai, terdapat beberapa indikator penting untuk melihat tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai (Harahap & Khair, 2019) yaitu:

- 1) Kerja keras
- 2) Orientasi masa depan

- 3) Tingkat cita-cita yang tinggi
- 4) Orientasi tugas dan keseriusan tugas
- 5) Usaha untuk maju
- 6) Ketekunan bekerja
- 7) Pemanfaatan waktu

2.3.4. Grand Teori Kinerja Pegawai (Y₂)

Grand teori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori milik Moehariono (2014) yang menyatakan bahwa kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan-kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi suatu organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja seorang pegawai dapat diketahui dan diukur apabila setiap individu atau sekelompok karyawan telah memiliki kriteria atau standar keberhasilan yang menjadi tolak ukur yang ditetapkan oleh suatu organisasi atau perusahaan. Sehingga, menentukan sasaran atau target menjadi suatu hal penting untuk menjadi tolak ukur keberhasilan suatu organisasi atau perusahaan.

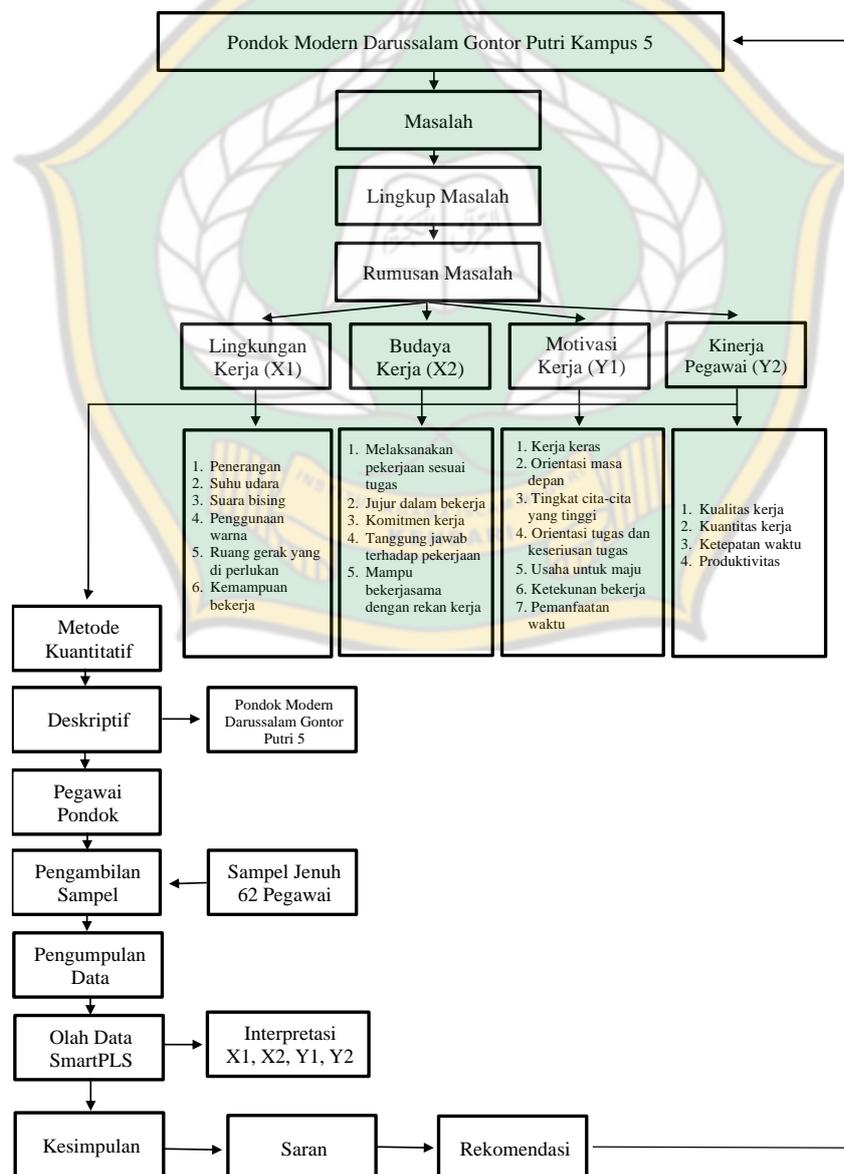
Untuk melihat tingkat kinerja seorang pegawai, dapat ditunjukkan oleh beberapa indikator yang dapat membentuknya (Moehariono, 2014) diantaranya:

- 1) Kualitas kerja
- 2) Kuantitas kerja
- 3) Ketepatan waktu
- 4) Produktivitas

2.4. Kerangka Pikir

Kerangka pikir ini menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan lainnya dalam desain sistem kerja kemudian mengimplementasikannya secara langsung. Subjek penelitian ini adalah karyawan dan karyawan di Pondok Modern Darussalam Gontor Putri 4, dengan motivasi kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

Gambar 2.19. Kerangka Pikir

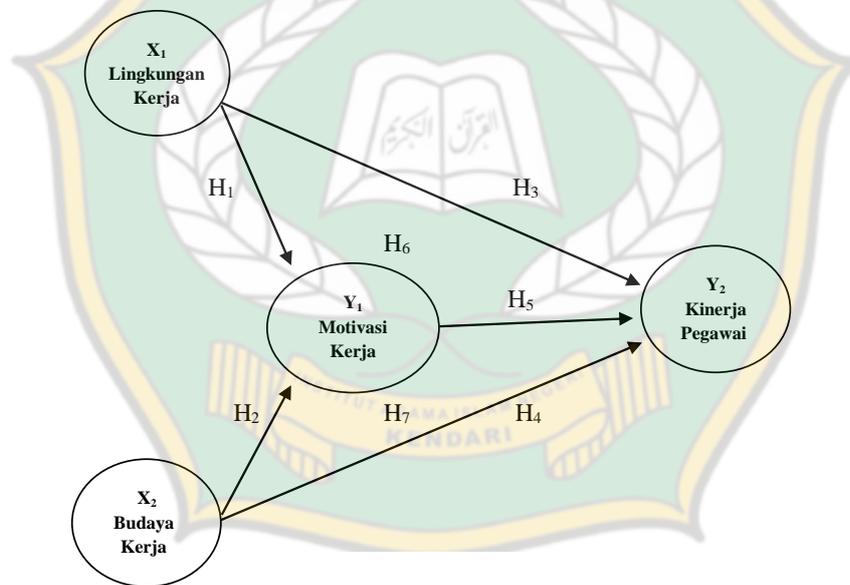


Kerangka pikir diatas disusun untuk mempermudah jalannya penelitian, sehingga penelitian ini dapat tersusun secara sistematis dan dapat dipahami dengan mudah arah maupun tujuan dilaksanakan penelitian ini.

2.5. Konsep Penelitian

Konsep penelitian merupakan kesimpulan dari kajian teori yang tersusun dalam bentuk hubungan antara dua variabel atau lebih, atau perbedaan, persamaan dan perbandingan nilai variabel satu dengan yang lain (Sugiyono P. D., 2018).

Gambar 2.20. Konsep Penelitian



2.6. Hipotesis Penelitian

Dari beberapa penelitian yang relevan, peneliti berhipotesis sebagai berikut:

- 1) H₁, diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X₁) terhadap Motivasi Kerja (Y₁).

- 2) H₂, diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja (X₂) terhadap Motivasi Kerja (Y₁).
- 3) H₃, diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂).
- 4) H₄, diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y₂) .
- 5) H₅, diduga terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂) .
- 6) H₆, diduga terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja (X₁) secara tidak langsung melalui motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja karyawan (Y₂).
- 7) H₇, diduga terdapat pengaruh signifikan budaya kerja (X₂) secara tidak langsung melalui motivasi kerja (Y₁) terhadap kinerja pegawai (Y₂).

