

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Budaya Organisasi**

Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi. Untuk itu harus diajarkan kepada anggota termasuk anggota yang baru sebagai suatu cara yang benar dalam mengkaji, berpikir dan merasakan masalah yang dihadapi.

Menurut (Robbins, 2018) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, dia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain. Sedangkan menurut (Wibowo, 2017) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Adapun menurut (Siagian, 2019) budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan bersama. Kemudian menurut (Fahmi, 2017) “Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu, dan menurut (Sulaksono, 2019) “Budaya organisasi/perusahaan adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.

Berdasarkan kelima pendapat di atas dapat dikemukakan bahwa budaya organisasi adalah budaya organisasi sistem nilai organisasi yang dianut oleh anggota

organisasi, yang kemudian mempengaruhi cara bekerja dan berperilaku dari para anggota organisasi.

#### **2.1.2.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Menurut Pabundu Tika dalam (Izrah, 2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor-faktor internal dan juga faktor-faktor eksternal. Unsur yang terkandung dalam budaya organisasi adalah sebagai berikut :

1. Asumsi dasar
  - a. Asumsi dasar mencakup keyakinan dan pandangan mendasar yang membentuk cara organisasi beroperasi.
  - b. Organisasi yang berfokus pada perbaikan terus menerus di berbagai bidang akan cenderung mengadopsi asumsi positif dan progresif.
2. Keyakinan yang dianut
  - a. Keyakinan individu dan kelompok dalam organisasi mempengaruhi keputusan dan tindakan yang diambil.
  - b. Keyakinan yang kuat dapat membentuk budaya yang kohesif dan berorientasi pada tujuan bersama
3. Pempimpin atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya organisasi
  - a. Pemimpin dan kelompok yang memiliki pengaruh besar dalam organisasi berperan dalam menciptakan dan mengembangkan budaya.
  - b. Nilai -nilai dan norma yang dianut oleh pemimpin akan tercermin dalam seluruh organisasi.
4. Pedoman mengatasi masalah
  - a. Budaya organisasi mempengaruhi cara anggota menghadapi masalah dan konflik.

- b. Pedoman yang jelas membantu memastikan konsistensi dalam menyelesaikan masalah.
- 5. Berbagi nilai
  - a. Nilai-nilai bersama yang dianut oleh anggota organisasi memperkuat budaya.
  - b. Berbagi nilai menciptakan identitas dan rasa kepemilikan yang kuat.
- 6. Pewarisan
  - a. Budaya organisasi dapat diwariskan dari generasi ke generasi.
  - b. Tradisi, ritual, dan cerita-cerita lama membantu mempertahankan budaya yang ada.
- 7. Penyesuaian
  - a. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan memiliki budaya yang dinamis dan responsif.
  - b. Penyesuaian terhadap perubahan teknologi, pasar, dan kebijakan memainkan peran penting dalam budaya organisasi.

#### **2.1.2.2. Indikator Budaya Organisasi**

Menurut Wibowo (Wibowo, 2017) mengatakan ada beberapa indikator budaya organisasi, antara lain :

##### **1. Nilai Integritas**

Merupakan berpikir, berkata, berperilaku dan bertindak dengan baik dan benar serta memegang teguh kode etik dan prinsip-prinsip moral.

##### **2. Nilai Profesionalisme**

Merupakan bekerja tuntas dan akurat atas dasar kompetensi terbaik dengan penuh tanggung jawab dan komitmen yang tinggi.

### 3. Nilai Sinergi

Merupakan membangun dan memastikan hubungan kerjasama internal yang produktif serta kemitraan yang harmonis dengan para pemangku kepentingan, untuk menghasilkan kerja yang bermanfaat dan berkualitas.

### 4. Nilai Pelayanan

Merupakan memberikan layanan yang memenuhi kepuasan pemangku kepentingan yang dilakukan dengan sepenuh hati, transparan, cepat, akurat, dan aman.

### 5. Nilai Kesempurnaan

Merupakan senantiasa melakukan upaya perbaikan di segala bidang untuk menjadi dan memberikan yang terbaik.

#### **2.1.4. Lingkungan Kerja**

Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan manajemen. Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja adalah suasana dimana karyawan melakukan aktivitas sehari-harinya.

Menurut (Sutrisno, 2018) lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Sedangkan menurut (Darmadi, 2020) mengatakan bahwa lingkungan kerja yang dimaksud termasuk sesuatu yang berada di sekitar para karyawan yang mempengaruhi dirinya dalam menjalankan kewajiban yang telah diberikan kepadanya, seperti adanya pendingin udara, pencahayaan yang bagus dan lain-lain. Menurut (Mangkunagara, 2017) lingkungan kerja merupakan

keseluruhan perkakas dan bahan yang digunakan pada lingkungan sekitar dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. (Budiharjo, . 2019) menjelaskan lingkungan kerja adalah segala yang berada disekitar pegawai pada saat bekerja baik secara langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja dan (Hartanto, 2017) Lingkungan kerja adalah keadaan dimana tempat kerja yang baik meliputi lingkungan kerja fisik dan nonfisik yang dapat memberikan kesan menyenangkan, aman, tentram, perasaan betah dan lain sebagainya.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebaskan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

#### **2.1.3.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) secara umum lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis.

##### **1. Faktor Lingkungan Fisik**

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

##### **a. Rencana ruang kerja**

Meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.

b. Rancangan pekerjaan

Meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.

c. Kondisi lingkungan kerja

Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d. Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberikan privasi bagi karyawannya. Yang dimaksud privasi disini adalah sebagai “keleluasan pribadi” terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan *acoustical privacy* berhubungan dengan pendengaran.

2. Faktor Lingkungan Psikis

Faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan adalah:

a. Pekerjaan yang berlebihan

Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap karyawan, sehingga hasil yang didapat kurang maksimal.

b. Sistem pengawasan yang buruk

Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasaan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.

c. Frustrasi

Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi karyawan.

d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk

Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin perusahaan.

e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok

Hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negatif yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama.

### **2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut (Afandi, 2018) Indikator lingkungan kerja yang efektif adalah sebagai berikut :

1. Cahaya

Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan/pegawai, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.

## 2. Warna

Warna merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

## 3. Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

## 4. Suara

Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telpon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

### 2.1.5. Motivasi

Motivasi kerja merupakan dasar bagi suatu organisasi untuk mengembangkan baik instansi pemerintah maupun instansi swasta tidak lain karena adanya keinginan untuk mewujudkan tujuan dan usaha yang dilakukan secara bersama, sistematis, serta berencana. Motivasi kerja dapat dikatakan sebagai penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu mengubah tingkah laku individu untuk menuju pada hal yang lebih baik. Motivasi kerja meliputi usaha untuk mendorong atau memberikan semangat kepada pegawai dalam bekerja.

Menurut (Malthis, 2021) Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan. Memahami motivasi sangatlah penting karena kinerja, reaksi

terhadap kompensasi dan persoalan sumber daya manusia yang lain dipengaruhi dan mempengaruhi motivasi. Sedangkan menurut (Robert, 2020) motivasi adalah asal kata motif yaitu suatu kehendak atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang yang menyebabkan orang itu berbuat. Adapun menurut (Wibowo, 2017) motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. motivasi merupakan sesuatu atau hal yang diberikan kepada pihak yang lain, agar pihak lain tersebut tergerak, terpengaruh, atau tertantang untuk melakukan ataupun tidak melakukan sesuatu, (Duha, 2020) kemudian menurut (Afandi, 2018) motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati, dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktifitas yang dilakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas”.

Dari uraian-uraian yang ada di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi itu adalah dorongan atau semangat baik itu yang timbul dari dalam diri maupun dorongan dari luar untuk bekerja dalam pencapaian tujuan yang diinginkan.

#### **2.1.5.1. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Motivasi**

Menurut (Siagian, 2019) faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah sebagai berikut :

##### **1. Tanggung jawab**

Tanggung jawab akan mampu memberikan motivasi kepada karyawan untuk huruf serta dalam pencapaian perusahaan. Dengan pemberian tanggung jawab atas tugasnya, maka karyawan akan merasa tertantang dan terpacu untuk dapat melaksanakan tugasnya dan akan merasa senang jika hasil kerjanya sesuai dengan apa yang diminta dan diharapkan oleh atasannya.

## 2. Pencapaian prestasi

Pencapaian prestasi merupakan hal yang diharapkan baik oleh karyawan maupun organisasi. Jika seseorang karyawan memiliki kemampuan yang lebih dari harapan organisasi maka perusahaan atau organisasi harus memberikan sesuatu pencapaian prestasi tersebut, misalnya dalam bentuk promosi.

## 3. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan yang sifatnya rutinitas dan sangat teknis tidak lagi menuntut adanya kreatifitas, imajinasi, inovasi dalam pelaksanaannya. Hal ini merupakan salah satu sumber kejenuhan dan kebosanan, kondisi ini akan menimbulkan kelelahan tersendiri bagi karyawan. Akibatnya karyawan tidak memiliki semangat dan motivasi dalam bekerja.

## 4. Pengakuan atas prestasi

Setiap individu memiliki keinginan untuk dihargai, bekerja bagi karyawan saat ini lebih dari sekedar mendapat gaji. Mereka ingin diperlakukan dan dihargai sebagai manusia dan kadang hal ini sering belum disadari oleh para manajer, penghargaan yang diperlukan akan memberikan tenaga dan motivasi baru bagi karyawan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

## 5. Perkembangan karir

Perkembangan karir adalah peningkatan-peningkatan pribadi yang dilakukan seseorang untuk mencapai suatu rencana karir, semakin besar kesempatan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas perkembangan karir maka semakin besar motivasi karyawan bersangkutan untuk bekerja dengan baik.

#### **2.1.5.2. Indikator Motivasi**

Menurut (Afandi, 2018) Dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi dua dimensi dan enam indikator yaitu:

1. Balas jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima karyawan karena jasa yang dilibatkan pada organisasi, seperti:

- a. Pemberian hadiah atau reward
- b. Promosi jabatan

2. Kondisi kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para karyawan yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, seperti:

- a. Lingkungan kerja yang menyenangkan
- b. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan bersih

3. Fasilitas kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, seperti:

- a. Sarana yang memadai
- b. Prasarana yang memadai

#### 4. Prestasi kerja.

Hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk setiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain yang berbeda, seperti :

- a. Hasil kerja yang maksimal
- b. Pencapaian tugas yang ditargetkan

#### 5. Pengakuan dari atasan.

Pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau ditolak, seperti:

- a. Pujian atas keberhasilan karyawan
- b. Penilaian prestasi kerja karyawan

### **2.1.6. Kinerja Karyawan**

Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan-tujuan dan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi tempat mereka bekerja. Kinerja karyawan juga dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam organisasi.

Menurut Sinambela dkk dalam (Silitonga, 2020) kinerja pegawai adalah pegawai yang melakukan sesuatu keahlian tertentu. Sedangkan menurut (Afandi, 2018) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut (Mangkunegara, 2018) kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang

pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut (Busro, 2018) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai pegawai baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sedangkan (Puriska Simanjuntak, 2019) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertunt

Berdasarkan beberapa definisi para ahli di atas, maka dapat disimpulkan kinerja karyawan adalah kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

#### **2.1.5.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan**

Menurut Streers dalam (Silitonga, 2020) ada tiga faktor - faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu:

1. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
2. Kejelasan pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan.
3. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energi yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.

#### **2.1.5.2. Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut Robbins dalam (Solehuddin, 2022) indikator untuk mengukur kinerja karyawan ada lima indikator yaitu :

1. Kualitas

Kualitas pengukuran kerja dilihat dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

## 2. Kuantitas

Menunjukkan berapa jumlah jenis pekerjaan yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah unit, dan jumlah siklus yang dihasilkan.

## 3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas yang diselesaikan secara efektif dan efisien.

## 4. Efektivitas

Efektifitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumberdaya.

## 5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerja sesuai dengan komitmen kerja.

### 5.1. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya oleh (Tajuddin, 2020) yang berjudul “budaya organisasi, motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja Sebagai variabel intervening pada RSSG”. Penelitian ini diperoleh penyebaran kuesioner kepada 219 Responden. Berdasarkan hasil analisa uji F dan uji T menghasilkan budaya organisasi, motivasi kerja berpengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja.. Hasil penelitian menunjukkan nilai dair R Square sebesar 0,620 atau sebesar 62% yang berarti bahwa terdapat hubungan antara variable, sementara 37% merupakan kontribusi dari variabel-variabel lain yang tidak di masukan dalam penelitian.

(Aristo, 2022) melakukan penelitian tentang “ pengaruh stres kerja, gaya kepemimpinan, motivasi, dan budaya organisasi Terhadap kinerja karyawan (Studi kasus pada perawat Rumah Sakit Islam Unisma Malang)”. Dari penelitian tersebut diperoleh data dari penyebaran kuesioner dari 64 Responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis desis presentase dan regresi linier berganda, hasil dari penelitian ini menunjukkan Adjusted R Square menunjukkan nilai sebesar 0,501 atau persentase sebesar 50,1%. Artinya seluruh variabel bebas memiliki kontribusi bersama sebesar 50,1% terhadap variabel terikat, dan sisanya dengan nilai 49,9% dipengaruhi oleh variabel lainnya diluar penelitian ini.

(Sriwaty Djaman, 2021) melakukan penelitian yang berjudul “ pengaruh motivasi kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai kesehatan Rumah Sakit Umum daerah Tora Belo Kabupaten Sigi”. Diperoleh data dari penyebaran kuesioner kepada 60 Responden. Metode analisis yang digunakan penelitian ini adalah regresi linier berganda. Kemudian melalui uji T dapat diketahui terdapat hubungan / korelasi yang signifikan antara variabel kinerja dengan variabel motivasi, tidak terdapat korelasi / korelasi yang signifikan antara variabel kinerja dengan variabel disiplin, dan terdapat hubungan / korelasi yang signifikan antara variabel kinerja dengan variabel budaya organisasi.

(Iqfan Agfianto, 2019) meneliti tentang “Pengaruh budaya organisasi, kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) DR. Soedirman Mangun Sumarso Kabupaten Wonogiri”. Penelitian ini didapatkan data dari 74 Responden. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan analisis jalur, hasil dari uji F menunjukkan bahwa variabel independen berpengaruh positif signifikan.

(Gagana Ghifary Ilham, 2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi, kompensasi dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan di Rumah Sakit Mutiara Sorong”. Penelitian diperoleh data dari 47 Responden. Hasil dari uji F adalah semua variabel independen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari R Square adalah sebesar 97.9%. Sedangkan sisanya 2,1% dijelaskan oleh faktor lain diluar yang belum diteliti dalam penelitian ini.

Lalu penelitian yang dilakukan (Sallenna Noya Putri Duanta, 2022) yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja perawat RSUD Bhakti Husada Krikilan Glenmore”. Penelitian ini diperoleh data dari 45 Responden. Hasil dari uji F menunjukkan bahwa semua variabel bebas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat. Adapun hasil dari nilai R Square sebesar 0,874 atau 87,4% dan sisanya 12,6% dipengaruhi variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

(Muhammad Almas Budiaar, 2023) melakukan penelitian yang berjudul “Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Instalasi Gizi RSUD Kabupaten Kediri)”. Penelitian ini diperoleh dari 39 Responden. Uji F pada penelitian ini ditemukan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan uji R Square pada penelitian mendapatkan nilai sebesar 0,796 atau 79,6%, yang artinya variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi variabel budaya organisasi (X1) dan lingkungan kerja (X2). Sedangkan sebesar 0,204 atau 20,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

| <b>PENELITI</b>          | <b>JUDUL</b>                                                                                                                                                    | <b>VARIABEL</b>                                                                                 | <b>ANALISIS</b>                           | <b>HASIL</b>                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|--------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tajuddin,<br>dkk. (2020) | Budaya<br>Organisasi,<br>Motivasi<br>Kerja<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>dengan<br>Kepuasan<br>Kerja<br>Sebagai<br>Variabel<br>Intervening<br>pada RSSG | Budaya<br>Organisasi<br>Motivasi Kerja<br>Kinerja<br>Karyawan                                   | Analisis<br>regresi<br>linier<br>berganda | 1. Koefisien<br>Determinasi 62%<br>2. Uji F, semua<br>Variabel budaya<br>organisasi dan<br>motivasi kerja<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>kinerja karyawan.<br>3. Uji t, variabel<br>budaya organisasi<br>dan motivasi kerja<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>karyawan. |
| Aristo, dkk<br>(2022)    | Pengaruh<br>Stres Kerja,<br>Gaya<br>Kepemimpi<br>nan,<br>Motivasi,<br>dan Budaya<br>Organisasi                                                                  | Stress Kerja<br>Gaya<br>Kepemimpinan<br>Motivasi<br>Budaya<br>Organisasi<br>Kinerja<br>Karyawan | Analisis<br>regresi<br>linier<br>berganda | 1. Koefisien<br>Determinasi<br>50,1%<br>2. Uji F, semua<br>Variabel stress<br>kerja, gaya<br>kepemimpinan,<br>motivasi, dan                                                                                                                                                        |

|            |              |                 |                    |                    |
|------------|--------------|-----------------|--------------------|--------------------|
|            | Terhadap     |                 |                    | budaya organisasi  |
|            | Kinerja      |                 |                    | berpengaruh        |
|            | Karyawan     |                 |                    | positif terhadap   |
|            | (Studi Kasus |                 |                    | kinerja karyawan.  |
|            | Pada         |                 | 3. Uji t, variabel |                    |
|            | Perawaat     |                 |                    | stress kerja, gaya |
|            | Rumah Sakit  |                 |                    | kepemimpinan,      |
|            | Islam        |                 |                    | motivasi, dan      |
|            | Unisma       |                 |                    | budaya organisasi  |
|            | Malang)      |                 |                    | berpengaruh        |
|            |              |                 |                    | terhadap kinerja   |
|            |              |                 |                    | karyawan           |
| Djaman,    | Pengaruh     | Motivasi Kerja  | Analisis           | 1. Uji F, semua    |
| dkk (2021) | Motivasi     | Budaya          | regresi            | Variabel motivasi  |
|            | Kerja,       | Organisasi      | linier             | kerja dan budaya   |
|            | Disiplin     | Kinerja Pegawai | berganda           | organisasi         |
|            | Kerja dan    |                 |                    | berpengaruh        |
|            | Budaya       |                 |                    | positif terhadap   |
|            | Organisasi   |                 |                    | kinerja karyawan   |
|            | terhadap     |                 |                    | 2. Uji t, variabel |
|            | Kinerja      |                 |                    | motivasi kerja dan |
|            | Pegawai      |                 |                    | budaya organisasi  |
|            | Kesehatan    |                 |                    | berpengaruh        |
|            | Rumah        |                 |                    | terhadap kinerja   |
|            | Sakit Umum   |                 |                    | karyawan           |

|                         |                                                                                                                                                                    |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|-------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
|                         | Daerah Tora                                                                                                                                                        |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Belo                                                                                                                                                               |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Kabupaten                                                                                                                                                          |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Sigi                                                                                                                                                               |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
| Agfianto,<br>dkk (2019) | Pengaruh<br>Budaya<br>Organisasi<br>,<br>Kedisplina<br>n dan<br>Motivasi<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Pegawai di<br>Rumah<br>Sakit<br>Umum<br>Daerah<br>(RSUD)<br>DR. | Budaya<br>Organisasi<br>Kedisiplinan<br>Motivasi<br>Kinerja<br>Karyawan | Analisis<br>regresi linier<br>berganda | 1. Uji F, semua<br>Variabel budaya<br>organisasi,<br>kedisiplinan, dan<br>motivasi<br>berpengaruh<br>positif terhadap<br>kinerja karyawan<br>Uji t, variabel<br>budaya<br>organisasi,<br>kedisiplinan, dan<br>motivasi<br>berpengaruh<br>terhadap kinerja<br>karyawan |
|                         | Soedirman                                                                                                                                                          |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Mangun                                                                                                                                                             |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Sumarso                                                                                                                                                            |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Kabupaten                                                                                                                                                          |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |
|                         | Wonogiri                                                                                                                                                           |                                                                         |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                       |

|                      |                                                                                                                                                                               |                                                                                              |                                        |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                   |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Ilham, dkk<br>(2022) | Pengaruh<br>Budaya<br>Organisasi<br>, Motivasi,<br>Kompensa<br>si Dan<br>Gaya<br>Kepemim<br>pinan<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Karyawan<br>Di Rumah<br>Sakit<br>Mutiar<br>Sorong | Budaya<br>Organisasi<br>Motivasi<br>Kompensasi<br>Gaya<br>Kepemimpina<br>Kinerja<br>Karyawan | Analisis<br>regresi linier<br>berganda | <p>1. Koefisien<br/>Determinasi<br/>97,9%</p> <p>2. Uji F, semua<br/>Variabel budaya<br/>organisasi,<br/>motivasi,<br/>kompensasi, dan<br/>gaya<br/>kepemimpinan<br/>berpengaruh<br/>positif terhadap<br/>kinerja karyawan</p> <p>3. Uji t, variabel<br/>budaya<br/>organisasi,<br/>motivasi,<br/>kompensasi, dan<br/>gaya<br/>kepemimpinan<br/>berpengaruh<br/>terhadap kinerja<br/>karyawan</p> |
|----------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|

|                        |                                                                                                                                                              |                                                                    |                                           |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |
|------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Duanta,<br>dkk (2022)  | Pengaruh<br>Budaya<br>Organisasi<br>, Motivasi<br>dan<br>Kompeten<br>si<br>Terhadap<br>Kinerja<br>Perawat<br>RSU<br>Bhakti<br>Husada<br>Krikilan<br>Glenmore | Budaya<br>Organisasi<br>Motivasi<br>Kompensasi<br>Kinerja Perawat  | Analisis<br>regresi linier<br>berganda    | <p>1. Koefisien<br/>Determinasi<br/>87,4%</p> <p>2. Uji F, semua<br/>Variabel budaya<br/>organisasi,<br/>motivasi, dan<br/>kompensasi<br/>berpengaruh<br/>positif terhadap<br/>kinerja perawat.</p> <p>3. Uji t, variabel<br/>budaya<br/>organisasi,<br/>motivasi, dan<br/>kompensasi<br/>berpengaruh<br/>terhadap kinerja<br/>perawat.</p> |
| Budiaar,<br>dkk (2023) | Pengaruh<br>Budaya<br>Organisasi<br>Dan<br>Lingkungan<br>Kerja                                                                                               | Budaya<br>Organisasi<br>Lingkungan<br>Kerja<br>Kinerja<br>Karyawan | Analisis<br>regresi<br>linier<br>berganda | <p>1. Koefisien<br/>Determinasi 79,6%</p> <p>2. Uji F, semua<br/>Variabel budaya<br/>organisasi dan<br/>lingkungan kerja</p>                                                                                                                                                                                                                |

---

Terhadap  
Kinerja  
Karyawan  
(Studi Pada  
Instalasi Gizi  
RSUD  
Kabupaten  
Kediri)

berpengaruh positif  
terhadap kinerja  
karyawan.

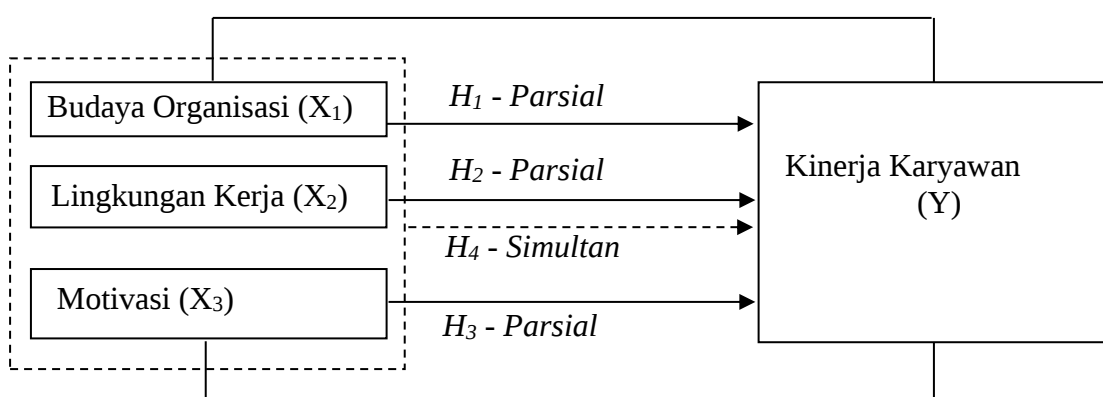
3. Uji t, variabel  
budaya organisasi  
dan lingkungan  
kerja berpengaruh  
terhadap kinerja  
karyawan.

---

Sumber : Penulis (2024)

### 2.3. Kerangka Konseptual

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori hubungan dengan berbagai faktor yang telah di idenfitikasi sebagai masalah yang penting. Di bawah ini adalah gambaran kerangka konseptual yang digunakan dalam penelitian ini.



**Gambar 2.1. Kerangka Konseptual Penelitian**

Sumber: Peneliti (2024)

## 2.4. Hipotesis

Sesuai dengan detesis teoritis serta kerangka pemikiran yang telah penulis sampaikan di atas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

Hipotesis yang penulis sajikan dalam tesis ini adalah sebagai berikut :

### Hipotesis 1

$H_0 : \beta_i = 0 \rightarrow$  berarti secara parsial budaya organisasi, tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

$H_a : \beta_i \neq 0 \rightarrow$  berarti secara parsial budaya organisasi, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

### Hipotesis 2

$H_0 : \beta_2 = 0 \rightarrow$  berarti secara parsial lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

$H_a : \beta_2 \neq 0 \rightarrow$  berarti secara parsial lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

### Hipotesis 3

$H_0 : \beta_3 = 0 \rightarrow$  berarti secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

$H_a : \beta_3 \neq 0 \rightarrow$  berarti secara parsial motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

**Hipotesis 4**

$H_0 : \beta_1, \beta_2, \beta_3 = 0 \rightarrow$  berarti secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.

$H_a : \beta_1, \beta_2, \beta_3 \neq 0 \rightarrow$  berarti secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Citama.