

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BMT AL RIFA'IE 2 GONDANGLEGI**

SKRIPSI
DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA



UNIVERSITAS ISLAM
RADEN RAHMAT

Disusun Oleh
MUHAMMAD SOLEH
(1661201029)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2022**

HALAMAN JUDUL

**PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI BMT AL RIFA'IE 2 GONDANGLEGI**

SKRIPSI

**DIAJUKAN UNTUK MEMENUHI PERSYARATAN
MEMPEROLEH GELAR SARJANA**



Disusun Oleh
MUHAMMAD SOLEH
(1661201029)

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN



YAYASAN PERGURUAN TINGGI ISLAM RADEN RAHMAT

UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT

FAKULTAS EKONOMI & BISNIS

Inspiring, Excellent, Humble

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI

Judul : pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai di BMT Al-Rifa'ie 2 Gondarejo

Disusun oleh : Muhammad Soleh

NIM : 1661201029

Prodi : manajemen

Konsentrasi : MSDM

Telah diperiksa dan disetujui untuk dipertahankan di depan tim penguji

Malang, 25-Mei-2022

Mengetahui dan menyetujui.

Kaprodi,

Asha Nafisa, S.C., M.M.

NIDN. 0724068802

Pembimbing,

R.M. Melas Ane, S.Pd., M.P.

NIDN. 0721087601

LEMBAR PENGESAHAN

TELAH DIPERTAHANKAN DI DEPAN MAJELIS PENGUJI SKRIPSI,
PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS,
UNIVERSITAS ISLAM RADEN RAHMAT MALANG, PADA:

HARI : KAMIS

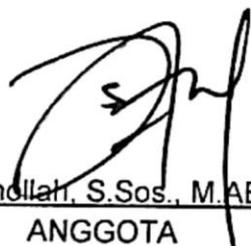
TANGGAL : 16 JUNI 2022

JUDUL : PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PEGAWAI DI
BMT AL RIFA'IE 2 GONDANGLEGI

DINYATAKAN LULUS
MAJELIS PENGUJI



Erna Resmiatini, S.M.B., M.Sc
PENGUJI UTAMA



Sindillah, S.Sos., M.AB
ANGGOTA



R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M
ANGGOTA

MENGESAHKAN,
Fakultas Ekonomi Dan Bisnis
Universitas Islam Raden Rahmat Malang
Dekan



M. Yusuf Azwar Anas S.E., M.M
NIDN.0713047901

***Skripsi ini saya persembahkan untuk Ayahanda Safughi dan Ibunda Siyeh
tercinta yang senantiasa mendoakan serta mendukung saya.***

PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Skripsi ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, kecuali yang secara tertulis yang dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam naskah Skripsi ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur jiplakan, saya bersedia Skripsi dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 yang berbunyi: lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam pasal 25 ayat 2 terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana penjara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200.000.000,00 (dua ratus juta rupiah)).

Malang, 16 Juni 2022
Yang menyatakan



Muhammad Soleh

ABSTRAK

Soleh, M. 2022. Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi (Pembimbing : R. M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

Ketercapaian dan keberhasilan suatu lembaga atau organisasi ditentukan dari kualitas komponen dan sistem di dalamnya. Salah satu komponen tersebut adalah sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang baik dalam sebuah organisasi tentunya memiliki motivasi kerja yang baik guna mencapai tujuan organisasi. Faktor penting yang dianggap pengaruh terhadap motivasi kerja pegawai adalah budaya kerja dan lingkungan kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis: (1) pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai, (2) pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai, dan (3) pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai. Penelitian ini dilakukan di BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi Kabupaten Malang. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan program pengolah data SPSS versi 23. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 35 pegawai BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi Kabupaten Malang. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner dan data sekunder yang diperoleh dari instansi untuk mendukung penelitian ini. Dalam menganalisis data menggunakan metode analisis regresi linier berganda, dengan menggunakan uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial budaya kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai, secara parsial lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai dan secara simultan atau secara bersama-sama budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi pegawai. Pada hasil uji koefisien determinasi (R^2) diperoleh nilai sebesar 0,541. Hal tersebut menunjukkan bahwa besarnya pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja adalah 54,1% dan sisanya adalah 45,9% dipengaruhi faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci: *Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, dan Motivasi Kerja*

ABSTRACT

Soleh, M. 2022. The Influence of Work Culture and Work Environment on Work Motivation of BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi employees (Advisor : R. M. Mahrus Alie, S.Sos, M.M)

The achievement and success of an institution or organization is determined by the quality of the components and systems in it. One of these components is human resources. Good human resources in an organization must have good work motivation in order to achieve organizational goals. Important factors that are considered to have an influence on employee work motivation are work culture and work environment. This study aims to determine and analyze: (1) the influence of work culture on employee motivation, (2) the influence of the work environment on employee motivation, and (3) the influence of work culture and work environment on employee motivation. This research was conducted at BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi, Malang Regency. This study is a quantitative study using the SPSS version 23 data processing program. The sample in this study was 35 employees of BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi, Malang Regency. The data used in this study are primary data obtained by distributing questionnaires and secondary data obtained from agencies to support this research. In analyzing the data using multiple linear regression analysis, using t test and F test. The results show that partially work culture affects employee motivation, partially the work environment affects employee motivation and simultaneously or together work culture and work environment affect employee motivation. In the test results the coefficient of determination (R^2) obtained a value of 0.541. This shows that the magnitude of the influence of work culture and work environment is 54.1% and the remaining 45.9% is influenced by other factors outside this study.

Kata Kunci: *Work Culture, Work Environment, and Work Motivation*

KATA PENGATAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, berkat rahmat dan karunia-nya akhirnya penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul **“Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Di Bmt Al Rifa’ie 2 Gondanglegi”**. Tujuan penulisan skripsi ini adalah untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam menyelesaikan pendidikan sarjana sekaligus menambah wawasan bagi penulis sendiri maupun bagi pembaca. Namun dalam penyelesaian penulisan ini, tentunya tidak lepas dari bimbingan, dorongan dan semangat dari berbagai pihak walaupun banyak sekali ditemui hambatan dan kesulitan dalam prosesnya.

Sehubungan dengan itu, penulis menyampaikan ucapan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Drs. Imron Rosyadi Hamit, S.E., M.Si selaku Rektor Universitas Islam Raden Rahmat Malang.
2. Bapak Yusuf Azwar Anas, S.E., M.M selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
3. Ibu Adita Nafisa S.E., M.M selaku Kaprodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis.
4. Bapak R. M. Mahrus Alie, S.Sos., M.M selaku Dosen Pembimbing
5. Bapak/Ibu Dosen selaku Penguji.
6. Segenap Bapak/Ibu Dosen Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

7. Ucapan terimakasih secara khusus penulis sampaikan kepada Bapak dan Ibu yang selama ini telah memberikan kasih sayang, doa dan semangatnya kepada saya. Tanpa kalian saya tidak akan bisa seperti ini.

Malang, 16 Juni 2022

Muhammad Soleh

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI	ii
TANDA PENGESAHAN	iii
PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN ORISINALITAS	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xvi
DATAR LAMPIRAN	xvii

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris	8
2.2 Motivasi Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	10
2.2.2 Ciri-Ciri Motivasi Kerja	12
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	13
2.2.4 Indikator Motivasi Kerja	16
2.3 Budaya Kerja.....	17
2.3.1 Pengertian Budaya Kerja.....	17
2.3.2 Karakteristik Budaya Kerja	18
2.3.3 Faktor Pembentuk Budaya kerja.....	20
2.3.4 Aspek-Aspek Budaya kerja.....	23
2.3.5 Pembentukan Budaya Kerja	24
2.3.6 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja.....	25
2.4 Lingkungan Kerja	26
2.4.1 Pengertian Lingkungan Kerja	26
2.4.2 Macam-Macam Lingkungan Kerja	28
2.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja	29
2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja	31
2.5 Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai	33
2.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja	34
2.5.2 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja	34
2.5.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	34

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian	36
3.2 Objek Penelitian dan Waktu Penelitian	36
3.3 Variabel Penelitian	37
3.3.1 Operasional Variabel	37
3.3.2 Indikator, Variabel, dan Item Penelitian	39
3.4 Pengukuran Variabel	39
3.5 Populasi dan Sampel.....	40
3.6 Sumber Data	41
3.7 Metode Pengumpulan Data	41
3.8 Metode Analisis Data.....	42
3.8.1 Analisis Deskriptif	42
3.8.2 Uji Validitas dan Reliabilitas	43
3.8.3 Uji Asumsi Klasik	44
3.8.4 Pengujian Hipotesis	45
3.8.4.1 Uji t.....	46
3.8.4.2 Uji F.....	46
3.8.4.3 Koefisien Determinasi (R^2)	47

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian	48
4.1.1 Gambaran Umum Responden	48
4.1.2 Distribusi Jawaban Responden	50
4.1.2.1 Distribusi Pernyataan Tentang Budaya Kerja	50
4.1.2.2 Distribusi Pernyataan Tentang Lingkungan Kerja.....	59
4.1.2.3 Distribusi Pernyataan Tentang Motivasi Kerja Pegawai	61
4.1.3 Hasil Analisis Data.....	66
4.1.3.1 Uji Validitas dan Reliabilitas	67
4.1.3.2 Uji Asumsi Klasik	70
4.1.3.3 Pengujian Hipotesis	72
4.2 Pembahasan	76
4.2.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja	77
4.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja	78
4.2.3 Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.....	79

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan	81
5.2 Saran	82

DAFTAR PUSTAKA.....	83
----------------------------	-----------

LAMPIRAN.....	85
----------------------	-----------

DAFTAR TABEL

Tabel	Keterangan	hal
1.	Perbandingan Penelitian.....	10
2.	Kisi-kisi Instrumen Penelitian	39
3.	Bobot Nilai Jawaban Responden	40
4.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	48
5.	Deskripsi Responden Berdasarkan usia	49
6.	Deskripsi Responden Berdasarkan Jabatan	50
7.	Saya menikmati pekerjaan saya	51
8.	Saya senang menerima arahan dari atasan.....	51
9.	Saya senang menerima tugas dan tanggung jawab Pekerjaan	52
10.	Saya melaksanakan pekerjaan sebagai salah satu ibadah	52
11.	Saya mengerjakan pekerjaan sesuai dengan tugas saya	53
12.	Saya dapat mengatasi kendala pekerjaan dengan bantuan rekan.....	53
13.	Saya saling membantu dengan pegawai yang lain dalam menjalankan pekerjaan	54
14.	Saya dapat menyusun laporan hasil kerja saya	54
15.	Saya selalu datang dan pulang kerja tepat waktu	54
16.	Saya selalu bekerja dengan jujur	55
17.	Saya memiliki komitmen untuk bekerja dengan baik dan bertanggung jawab	56
18.	Saya bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab	56
19.	Saya senang membantu kendala rekan kerja dan saya bisa bekerja sama dengan rekan kerja	57
20.	Saya dan rekan kerja selalu melakukan evaluasi tentang apa yang telah dikerjakan	57
21.	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.....	58
22.	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang nyaman.....	58
23.	Saya menjalin hubungan kerja baik dengan sesama Rekan Kerja.....	59
24.	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan	59
25.	Fasilitas kerja yang lengkap akan membantu saya dalam melaksanakan tugas	60
26.	Organisasi menyediakan perlengkapan kerja yang memadai.....	60
27.	Organisasi mampu memberikan pelakuan yang layak kepada setiap karyawan	61
28.	Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja yang saya Terima	62

29.	Fasilitas keselamatan bekerja yang memadai, sehingga saya bisa bekerja dengan nyaman.....	62
30.	Saya memiliki jaminan keselamatan dalam bekerja yang dijamin oleh perusahaan.....	63
31.	Adanya kondisi sosial yang baik antar sesama karyawan dalam organisasi tempat bekerja	63
32.	Adanya hubungan yang baik antar atasan dan karyawan	64
33.	Mendapatkan pujian atas pekerjaan yang saya selesaikan.....	64
34.	Mendapatkan pujian atas pekerjaan yang saya selesaikan.....	65
35.	Mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan bidang kemampuan saya	65
36.	Memiliki kesempatan yang sama dengan karyawan lain untuk mengikuti pelatihan dan dilibatkan dalam setiap pengambilan keputusan	66
37.	Uji Validitas Variable Budaya Kerja (X1)	68
38.	Uji Validitas Variable Lingkungan Kerja (X2).....	68
39.	Uji Validitas Variable Motivasi Kerja (Y)	68
40.	Uji Reliabilitas	69
41.	Hasil Uji Normalitas menggunakan <i>One-Sample Kolmogorov-Smirnov</i>	70
42.	Hasil Uji Multikolinieritas	71
43.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	72
44.	Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda	73
45.	Hasil Uji t	74
46.	Hasil Uji F	75
47.	Hasil Uji Determinasi (R^2)	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Keterangan	hal
1.	Model Hipotesis Penelitian	35

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Keterangan	hal
1.	Kuesioner Penelitian	86
2.	Data Penelitian	89
3.	Hasil Uji Validitas X1.....	92
4.	Hasil Uji Validitas X2.....	93
5.	Hasil Uji Validitas Y.....	94
6.	Hasil Uji Reliabilitas X1	94
7.	Hasil Uji Reliabilitas X2	95
8.	Hasil Uji Reliabilitas Y	95
9.	Hasil Uji Normalitas	95
10.	Hasil Uji Multikolinieritas	96
11.	Hasil Uji Heteroskedastisitas.....	96
12.	Hasil Uji t	96
13.	Hasil Uji F	97
14.	Hasil Uji R ²	97
15.	Riwayat Hidup.....	98
16.	Surat Keterangan Penelitian	99
17.	Kartu Bimbingan	100

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Kualitas komponen dan sistem yang membentuk suatu lembaga atau organisasi menentukan pencapaian dan keberhasilannya, terutama bila komponen-komponen tersebut saling terkait (Mangkunegara, 2005:25). Sumber daya manusia adalah salah satu elemen tersebut karena berfungsi sebagai penggerak dan pengontrol aktivitas organisasi, sehingga sumber daya manusia adalah komponen yang paling signifikan dalam organisasi. Suwatno & Priansa (2011:9) mencatat bahwa sumber daya manusia merupakan salah satu aspek yang sangat mempengaruhi kinerja organisasi dalam mencapai tujuannya, dan manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam organisasi.

Semua organisasi akan melakukan segala upaya untuk memperbaiki dan meningkatkan kualitas kerja karyawannya, salah satunya melalui pengelolaan sumber daya manusia yang efektif. Menurut Hasibuan (2003:114), agar suatu organisasi dapat mencapai tujuannya, manajer harus memberikan dorongan kepada karyawan agar mereka dapat bekerja sesuai dengan tujuan bisnis. Salah satunya dengan memberikan motivasi kepada karyawan, karena ketika seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam bekerja, maka ia akan memiliki semangat kerja yang besar, yang akan berujung pada peningkatan produksi (Mathis, 2006:85).

Motivasi kerja menurut Uno (2011:56), adalah “suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar tingkah lakunya dapat diarahkan kepada usaha-usaha yang nyata, seperti tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan, prestasi yang dicapainya, pengembangan diri, dan kemandirian seseorang dalam bertindak, guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan.” Sementara itu, Robbins & Judge (2013:202) mengatakan bahwa

motivasi mempunyai kekuatan kecenderungan seseorang/individu untuk melibatkan diri dalam kegiatan yang mengarah kepada sasaran dalam pekerjaan sebagai kepuasan, tetapi lebih lanjut merupakan perasaan senang atau rela bekerja untuk mencapai tujuan pekerjaan.

Selanjutnya Robbins & Judge (2013:205) membahas tentang motivasi kerja karyawan. Motivasi kerja sangat penting dalam psikologi kerja karena bertanggung jawab untuk menjawab pertanyaan, "Mengapa kita bekerja?" serta tantangan dan teknik untuk membangun etos kerja karyawan guna mencapai produktivitas yang ideal. Jika motivasi kerja karyawan tidak ditangani dengan baik maka akan terjadi hal-hal yang tidak baik, seperti kinerja karyawan yang menurun, yang akan menurunkan produktivitas kerja (Daniswara et al., 2016:57).

Karyawan yang tidak termotivasi, menurut Hasibuan (2003:115), akan sulit memberikan kontribusi yang berarti bagi perusahaan. Akibatnya, pihak SDM harus dapat menentukan apakah karyawan saat ini masih berkinerja efektif di tempat kerja atau produktivitas mereka menurun. SDM dapat menilai tingkat motivasi setiap karyawan dan mengambil tindakan yang tepat sebelum terlambat (Purnama et al. 2020:15).

Selain sebagai semangat untuk bekerja, motivasi juga merupakan jawaban atas keprihatinan terhadap motif karyawan dalam bekerja, terbukti dari beberapa sudut pandang di atas. Motivasi kerja yang tinggi juga akan berpengaruh dan memberikan kontribusi yang berarti bagi suatu organisasi atau instansi; Pekerja yang termotivasi akan melakukan upaya yang sungguh-sungguh dalam bekerja, seperti: tanggung jawab kerja, prestasi kerja, pengembangan diri, dan kemandirian kerja.

Budaya kerja sebagai suatu situasi kerja yang memungkinkan pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan cara terbaik yang dapat dilakukannya. Budaya kerja menurut Paramita (1992:10), adalah kumpulan pemikiran dasar atau

program mental yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama karyawan. Budaya kerja menurut Frinaldi (2012:105) adalah pemahaman tentang cara bekerja, konvensi, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan. Budaya kerja yang baik adalah budaya yang mendorong atau mendukung pencapaian tujuan tertentu, seperti disiplin, kejujuran, akuntabilitas, dan komitmen.

Lingkungan kerja yang menyenangkan dapat memungkinkan pegawai termotivasi untuk bekerja dengan baik. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2003:183) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti pendingin ruangan (AC), penerangan yang baik, dan sebagainya. Karyawan akan memilih keluar kantor pada jam kerja jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas, dan penerangan kurang. Mereka tidak akan dapat menyelesaikan pekerjaan tepat waktu jika ruang kerja kotor, bising, udara terasa panas, dan penerangan yang kurang. Menurut Prakoso et al. (2014:8), menyediakan lingkungan kerja yang kondusif dan memotivasi meliputi baik fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, pencahayaan yang memadai, dan musik yang merdu) maupun non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, relasi antar sesama pegawai, hubungan antara pegawai dengan pimpinan, dan tempat ibadah).

Budaya kerja dan lingkungan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi pengaruh terhadap motivasi kerja (Ndraha,2010). Budaya kerja yang diukur dengan indikator inovasi dan pengambilan resiko (*innovation dan risk taking*), perhatian terhadap detail organisasi (*attention to detail*), hasil orientasi (*outcome orientation*), anggota organisasi (*people orientation*), tim orientasi (*Team orientation*), sifat agresif (*aggressiveness*), stabilitas (*stability*) secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai (Tania,2016:15). Hal ini

menunjukkan bahwa semakin baik budaya kerja di suatu perusahaan akan membuat motivasi kerja pegawai akan semakin baik.

Sementara itu, Nurhasanah (2018:3528) menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya kerja yang kurang baik dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Budaya kerja dipandang sebagai komponen yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku sosial karyawan karena berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Karyawan akan termotivasi dan bersemangat untuk memberikan kontribusi yang besar bagi perusahaan, dan mereka akan memiliki loyalitas afektif yang tinggi.

Lingkungan kerja juga menjadi salah satu variabel yang dapat memberi pengaruh terhadap motivasi kerja (Munawarah,2019). Prakoso et al. (2014:9) menyatakan bahwa berdasarkan hasil analisis menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, yang berarti bahwa lingkungan kerja yang baik, dapat memotivasi pegawai dalam bekerja. Oleh karena itu, *stakeholders* perusahaan harus memperhatikan lingkungan kerja karena terbukti mampu mempengaruhi motivasi kerja pegawai. Lingkungan kerja yang menyenangkan membuat pegawai akan bekerja lebih bergairah dan bersemangat untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Masalah motivasi pegawai banyak dihadapi oleh perusahaan. Salah satunya dihadapi oleh pegawai BMT. BMT (Baitul Mal Wat Tamwil) adalah lembaga keuangan mikro (LKM) syariah di Indonesia. BMT Al-Rifa'ie 2 Desa Ketawang Kecamatan Gondanglegi Kabupaten Malang merupakan salah satu BMT baru di Jawa Timur dengan produk pembiayaan dan distribusi yang beragam. BMT tampaknya terus mengalami kemajuan, namun tetap membutuhkan kerja keras agar bisa lebih baik lagi. BMT kini memiliki peluang besar untuk berkontribusi dalam pembangunan ekonomi kerakyatan. Hal ini karena BMT didasarkan pada

prinsip syariah, yang menjamin ketenangan dan ketentraman yang lebih baik bagi pemilik dana dan pengguna dana.

Hasil observasi dan wawancara kepada sejumlah pegawai menunjukkan bahwa terdapat kondisi-kondisi tidak ideal ada di BMT Al-Rifa'ie 2. Banyak karyawan yang memiliki motivasi kerja yang cukup rendah, dimana pegawai memiliki kinerja yang kurang maksimal, sehingga tugas yang diberikan pun tidak tercapai secara maksimal. Hal ini karena dipengaruhi oleh sejumlah faktor diantaranya; tingginya beban kerja yang melebihi kemampuan dimana waktu yang tersedia dan sistem pendukung terbatas, kurangnya wewenang untuk mengambil keputusan sedangkan tanggung jawab yang harus dipikul sangat besar, imbalan yang kurang memadai atau tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, pendelegasian kerja yang tidak adil dan fleksibel sehingga menimbulkan isolasi sosial di antara para pegawai, terjadinya diskriminasi yang terlihat dari cara penilaian setiap pegawai yang tidak berdasarkan pada kompetensi masing-masing, melainkan penilaian subjektif "*like and dislike*" dari atasan, dan terjadinya konflik moral yang mengenyampingkan prinsip pribadi positif karena tuntutan pekerjaan.

Variabel-variabel yang akan diteliti pada penelitian ini adalah budaya kerja, lingkungan kerja dan motivasi kerja. Penelitian ini mengemukakan mengapa variabel-variabel ini yang dipilih yaitu karena untuk tercapainya tujuan organisasi. Semakin baik motivasi kerja pegawai dalam organisasi tersebut maka kemungkinan tercapainya tujuan organisasi pun akan semakin besar. Faktor-faktor pendukung agar motivasi kerja pegawai lebih baik yaitu dengan meningkatkan budaya kerja dan meningkatkan kualitas lingkungan kerja. Berdasarkan uraian latar belakang di atas peneliti akan melakukan penelitian mengenai "**Pengaruh Budaya kerja dan Lingkungan kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi**".

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah disampaikan, maka terdapat beberapa rumusan masalah yaitu sebagai berikut:

- a. Bagaimana pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi?
- b. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi?
- c. Bagaimana pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut

- a. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.
- b. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.
- c. Mendeskripsikan dan menganalisis pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai pada BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan memberikan manfaat sebagai berikut:

a. Bagi peneliti

Memberikan penjelasan dan wawasan kepada peneliti mengenai pengaruh yang ditimbulkan antara budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai dan penerapan ilmu Manajemen SDM yang sudah didapat serta dapat melatih cara berpikir serta menganalisis data. Penelitian ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

b. Bagi perusahaan atau instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan, informasi dan tolak ukur dalam mengatasi masalah motivasi kerja pegawai di BMT Al-Rifa'ie 2 Gondanglegi untuk masa mendatang dan sebagai bahan pertimbangan untuk menganalisis kembali tentang pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pegawai.

c. Bagi Program Studi Manajemen Universitas Islam Raden Rahmat Malang

Untuk menambah bahan kepustakaan serta menambah informasi dan referensi bagi mahasiswa lain yang akan melakukan penelitian yang sama.

d. Bagi pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi sarana pengetahuan bagi para pembaca dan dapat dijadikan bahan pertimbangan bagi perusahaan atau organisasi lain yang mengalami hal sama.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Empiris

Empiris atau penelitian terdahulu merupakan suatu cara atau metode yang dilakukan yang bisa diamati oleh indra manusia, sehingga cara atau metode yang digunakan tersebut bisa diketahui dan diamati juga oleh orang lain (Sugiyono,2013:2). Adapun landasan penelitian terdahulu dalam penelitian ini disajikan dalam Table 2.1 berikut:

Tabel 1. Perbandingan Penelitian

No.	Tahun	Nama	Judul	Perbedaan dengan penelitian terdahulu	Persamaan dengan penelitian terdahulu
1	2017	Giantari & Riana	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali <i>Resort</i>	Lokasi penelitian di Klumpu Bali <i>Resort</i> Sanur dan variabel kinerja karyawan	Salah satu variable yang digunakan yaitu motivasi kerja
2	2018	Munaw aroh	Pengaruh Disiplin dan Lingkungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampak pada Kinerja Pegawai di Disnaker dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan	Lokasi di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan dan variabel disiplin kerja	Salah satu variable yang digunakan yaitu lingkungan kerja
3	2018	Amrita & Natalia ni	Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Mustika Ratu Interbuana di Denpasar	Lokasi penelitian PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar dan variabel lingkungan kerja fisik	Salah satu variable yang digunakan yaitu budaya organisasi
4	2020	Anthoni & Faisa	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai PT AJS Amanahjiwa Giri Artha	Lokasi penelitian PT AJS Amanahjiwa Giri Artha dan variable budaya kerja Islam	Variabel lingkungan kerja dan budaya kerja
5	2021	Firanti et al.	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta	Lokasi penelitian Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta	Salah satu variable yang digunakan yaitu motivas kerja

Sumber: data diolah,2022

Uraian atau penjelasan penelitian terdahulu yang tercantum pada tabel di atas yaitu sebagai berikut:

Penelitian yang dilakukan oleh Anthoni & Faisal (2020) dilaksanakan di PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif asosiatif dan kuesioner sebagai instrumen. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Penelitian ini menggunakan 50 pegawai pada PT AJS Amanahjiwa Giri Artha. Hasil pengujian hipotesis antara lingkungan kerja, budaya kerja Islam serta kinerja pegawai. Dalam penelitian ini disimpulkan, lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya kerja Islam mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja serta budaya kerja Islam secara bersamaan memiliki pengaruh yang positif signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Firanti et al. (2021) dilaksanakan di Club K Universitas Negeri Jakarta. Jenis yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory research*). Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 124 anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta. Data dalam penelitian ini dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini membawa hasil yaitu nilai signifikansi kurang dari nilai probabilitas signifikan dan memiliki makna bahwa budaya dalam organisasi berpengaruh terhadap motivasi kerja anggota organisasi Club K Universitas Negeri Jakarta. Budaya organisasi yang baik akan mempengaruhi suasana dalam organisasi sehingga menimbulkan motivasi kerja anggota organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Giantari & Riana (2017) dan dilaksanakan di Klumpu Bali *Resort* Sanur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 52 orang. Data dianalisis menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, semakin baik budaya organisasi maka semakin tinggi tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh karyawan. Selanjutnya ditemukan bahwa budaya

organisasi dan motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana jika budaya organisasi semakin baik dan motivasi kerja semakin tinggi maka dapat memberikan efek pada peningkatan kinerja karyawan.

Penelitian yang dilakukan oleh Munawaroh (2019) dilaksanakan di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Provinsi Sumatera Selatan. Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain asosiatif. Sampel yang digunakan berjumlah 72 pegawai. Data dianalisis menggunakan analisis jalur (*analysis path*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja dan lingkungan kerja baik secara parsial maupun secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai. Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja, lingkungan kerja, dan motivasi kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai.

Penelitian dilakukan oleh Amrita & Nataliani (2018) dilaksanakan pada PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Sampel yang digunakan yaitu 44 orang responden. Data dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari budaya Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar. Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial dari lingkungan kerja fisik terhadap motivasi kerja pegawai pada PT. Mustika Ratu Interbuana di Denpasar.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Robbins & Judge (2013:202) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah, dan ketentuan individu dalam usaha mencapai sasaran. Meski motivasi umum terkait dengan upaya ke arah sasaran apa saja, tetapi disini sasaran itu adalah tujuan organisasi agar mencerminkan minat tunggal

terhadap perilaku yang berkaitan kinerja pegawai. Menurut Hasibuan (2003:144) motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi (*motivation*) dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerjasama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan.

Motivasi menurut Mathis (2006:86), adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan mereka bertindak. Biasanya, seseorang harus memiliki tujuan untuk bertindak atau melakukan sesuatu untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Robbins & Judge (2013:203), motivasi didefinisikan sebagai keinginan untuk mencapai sesuatu serta kesiapan untuk melakukan banyak upaya untuk mencapai tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individu.

Menurut Siagian (2002:89), unsur motivasi kerja mendapat perhatian penting dari para manajer dalam kehidupan organisasi, termasuk kehidupan kerja dalam organisasi bisnis, karena empat (empat) pertimbangan utama: Pertama, filosofi hidup manusia berkisar pada prinsip. Dari "quit pro quo," yang diwujudkan dalam pepatah "ada ubi ada talas, ada kebaikan ada balasan". Kedua, dinamika kebutuhan manusia sangat kompleks, meliputi aspek material dan psikologis. Ketiga, tidak ada batasan untuk memenuhi kebutuhan manusia. Keempat, perbedaan individu dalam fitur organisasi atau perusahaan berarti bahwa tidak ada strategi motivasi tunggal yang sama-sama berhasil untuk semua orang dalam organisasi, serta untuk seseorang pada waktu yang berbeda dan dalam kondisi yang berbeda.

Motivasi kerja, menurut beberapa ringkasan di atas, adalah sesuatu yang mendorong semangat kerja dan menetapkan dasar seseorang dalam

menyelesaikan suatu tugas. Motivasi atau dorongan karyawan untuk bekerja sangat penting untuk kinerja yang baik dan rendah dalam sebuah perusahaan.

2.2.2 Ciri-Ciri Motivasi Kerja

Ada beberapa ciri yang dapat diamati pada seseorang yang memiliki motivasi kerja, antara lain kemampuan menyelesaikan tugas; kedua, seringkali ada umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya dia menjalankan tugasnya secara optimal, efektif, dan efisien; dan ketiga, seringkali ada umpan balik yang konkrit tentang bagaimana seharusnya dia menjalankan tugasnya secara optimal, efektif, dan efisien (Amaral et al., 2013:56).

Motivasi merupakan aspek terpenting bagi keberhasilan seorang karyawan dalam bekerja. Bahkan jika staf memiliki keterampilan tertinggi dan seperangkat fasilitas terlengkap, jika tidak ada insentif untuk menyelesaikan pekerjaan, itu tidak akan berjalan sesuai rencana (Uno, 2011:57). Selanjutnya, motivasi intensif oleh pimpinan diperlukan dalam rangka pertumbuhan karyawan dan merupakan metode penerapan teori motivasi yang tepat dalam menggerakkan bawahan; sangat penting baginya untuk berkenalan dengan bawahannya.

Motivasi karyawan, selain peran penting seorang pemimpin, juga tidak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi bagi organisasi. Motivasi adalah keinginan untuk melakukan upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi, yang didorong oleh keinginan untuk memenuhi kebutuhan pribadi (Robbins & Judge, 2013:204).

Ada enam teori motivasi menurut Siagian (2002:90), yaitu: (1) manajemen berdasarkan sasaran atau *Management By Objectives* (MBO); (2) Program penghargaan pegawai; (3) Program ketertiban pegawai; (4) Program imbalan bervariasi; (5) Rencana pembelian imbalan berdasarkan keterampilan; (6) Manfaat

yang fleksibel. Karyawan dapat dimotivasi oleh berbagai perilaku, menurut Veithzal (2009), antara lain: (1) cara berinteraksi; (2) menjadi pendengar yang aktif; (3) menetapkan tujuan yang menantang; (4) pendekatan pemecahan masalah dan berfokus pada tujuan terhadap perilaku daripada kepribadian; dan (5) informasi menggunakan teknik penguatan.

Menurut Mangkunegara (2005:67), ada 2 (dua) strategi untuk memotivasi kerja karyawan. Pertama, ada strategi pemuasan kebutuhan karyawan, yang berarti memenuhi keinginan karyawan merupakan dasar perilaku kerja. Strategi kedua adalah komunikasi persuasif, yang merupakan salah satu teknik untuk memotivasi kerja karyawan dengan membujuk mereka secara ekstra logis. Akronim "AIDDA" adalah singkatan dari perhatian (*attention*), minat (*interest*), keinginan (*desire*), keputusan (*decision*), tindakan (*action*), dan kepuasan (*satisfaction*). Untuk menggunakannya secara efektif, pemimpin harus terlebih dahulu mendidik karyawan tentang pentingnya tujuan pekerjaan untuk membangkitkan minat mereka dalam pelaksanaan pekerjaan. Begitu minat telah tergugah, keinginan untuk membuat keputusan dan mengambil tindakan kerja untuk mencapai tujuan kepemimpinan akan menjadi kuat. Akibatnya, karyawan akan bekerja dengan tingkat motivasi yang tinggi dan senang dengan hasil usahanya.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Beberapa unsur mempengaruhi motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang. Faktor-faktor tersebut dapat dibagi menjadi faktor internal dan eksternal (Mangkunegara, 2005:68).

a. Faktor Intern

- 1) Keinginan untuk dapat hidup

Setiap manusia di planet ini memiliki kebutuhan untuk tetap hidup. Akibatnya, manusia akan melakukan apa saja untuk tetap hidup. Misalnya, kebutuhan untuk makan, serta tuntutan lain seperti kompensasi yang cukup, pekerjaan yang konsisten meskipun dibayar rendah, dan keadaan kerja yang aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Salah satu alasan orang ingin bekerja adalah keinginan untuk memiliki barang atau sesuatu. Keinginan untuk memiliki sesuatu dapat dilihat dalam kehidupan sehari-hari sebagai dorongan bagi orang untuk bekerja keras.

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang berkeinginan untuk bekerja agar diakui dan dihargai oleh orang lain. Untuk mencapai kedudukan sosial yang tinggi, seperti pendidikan atau kekayaan yang lebih besar, diperlukan uang, dan uang diperoleh melalui usaha keras, sehingga akan timbul keinginan yang kuat untuk bekerja keras.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Selain keinginan-keinginan tersebut di atas, manusia juga ingin diakui prestasinya, seperti melalui penghargaan, hubungan kerja yang menyenangkan dan kompak, pemimpin yang adil dan bijaksana, dan perusahaan tempat orang bekerja untuk dihormati.

5) Keinginan untuk berkuasa

Meskipun keinginan akan kekuasaan merupakan salah satu dorongan manusia untuk bekerja keras, cara yang digunakan untuk mencapainya tidak selalu dapat diterima.

b. Faktor Ekstern

1) Kondisi lingkungan kerja

Karyawan secara alami akan termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan mereka jika mereka bekerja dalam suasana yang layak dan bersih dengan cahaya yang cukup dan tidak ada kebisingan atau gangguan. Demikian pula suasana kerja yang negatif akan mengakibatkan kelelahan dan berkurangnya kreativitas, oleh karena itu peran pimpinan dalam membina lingkungan kerja yang positif sangatlah penting.

2) Kompensasi yang memadai

Sumber uang utama karyawan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari adalah kompensasi. Perusahaan dapat menggunakan kompensasi yang memadai sebagai alat yang hebat untuk memotivasi karyawan untuk melakukan pekerjaan terbaik mereka.

3) Supervisi yang baik

Organisasi yang memiliki pengawasan ketat dengan karyawan, menguasai seluk-beluk pekerjaan, dan dapat menjadi supervisor dengan jiwa kepemimpinan akan menumbuhkan lingkungan kerja yang antusias dan menyenangkan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Karyawan akan bekerja lebih keras jika mereka memiliki jaminan kerja yang jelas. Promosi, pangkat, dan kemungkinan pengembangan diri semuanya dijamin.

5) Status dan tanggung jawab

Setiap karyawan di tempat kerja ingin mencapai tingkat status dan posisi tertentu. Seseorang akan merasa dipercaya dan diberi wewenang jika memegang suatu pekerjaan tertentu. Alhasil, status tersebut cukup menggembirakan dalam hal pemenuhan kebutuhan akan rasa berprestasi.

6) Peraturan yang fleksibel

Setiap bisnis atau organisasi harus memiliki aturan yang harus diikuti oleh semua personel. Sehingga undang-undang yang melindungi karyawan menjadi motivator untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik.

2.2.4 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh kebutuhan tubuh, kebutuhan keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan aktualisasi diri, menurut Robbins & Judge (2013:205). Kemudian dari komponen kebutuhan, dibuat indikator untuk mengukur motivasi kerja pegawai, seperti:

- a. Kebutuhan fisiologis atau fisik ditunjukkan dengan memberikan upah yang layak kepada pegawai, memberikan bonus, memberikan tunjangan makan, menyediakan transportasi, menyediakan tempat tinggal, dan sebagainya.
- b. Keselamatan dan keamanan tempat kerja, dibuktikan dengan adanya jaminan sosial bagi pegawai, dana pensiun, jaminan kesehatan, jaminan kesehatan, dan perlengkapan keselamatan kerja.
- c. Sosial, terlihat dari interaksi dengan orang lain, seperti mengembangkan hubungan kerja yang harmonis, keinginan untuk diterima dalam kelompok, dan keinginan untuk mencintai dan dicintai.
- d. Kekaguman, yang dibuktikan dengan pengakuan dan penghargaan berdasarkan keahlian, khususnya keinginan untuk diakui dan dihargai atas prestasi kerja seseorang oleh rekan kerja dan pimpinan.
- e. Aktualisasi diri, terlihat dari kemampuan pegawai dalam mengerahkan keterampilan, kemampuan, keterampilan, dan potensinya dalam pekerjaan yang menarik dan sulit. Persyaratan ini dapat dipenuhi oleh perusahaan yang memberikan pendidikan dan pelatihan.

2.3. Budaya Kerja

2.3.1 Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja, menurut Paramita (1992:10), adalah kumpulan pemikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan oleh sekelompok orang untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kolaborasi manusia. Budaya kerja menurut Frinaldi (2012:108), merupakan suatu konsep tentang cara bekerja, serta konvensi, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau kelompok dalam melaksanakan suatu tugas. Sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, budaya kerja tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitar.

Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 25 Tahun 2002 mendefinisikan, budaya kerja adalah cara kerja sehari-hari yang bermutu dan selalu mendasari nilai-nilai yang penuh makna, sehingga menjadi motivasi, memberi inspirasi untuk senantiasa bekerja lebih baik, dan memuaskan bagi masyarakat yang dilayani. Menurut Mangkunegara (2005:316) budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi.

Budaya kerja, menurut Suwatno & Priansa (2011:159), adalah keyakinan, sikap, dan nilai yang dianut secara kolektif yang muncul dalam suatu organisasi. Sederhananya, budaya adalah bagaimana kita melakukan sesuatu dalam organisasi, dan itu adalah bagian subjektif dari apa yang terjadi di sana. Budaya kerja menurut Rivai (2005:430) merupakan pernyataan filosofis yang dapat dijadikan sebagai kewajiban yang mengikat bagi karyawan karena dapat dinyatakan secara eksplisit dalam berbagai peraturan perundang-undangan organisasi.

Peneliti dapat menyimpulkan dari penjelasan sebelumnya bahwa budaya kerja adalah kebiasaan dan pemahaman tentang cara bekerja yang menciptakan

nilai bermakna yang dapat menginspirasi orang untuk bekerja lebih keras dalam mencapai tujuan organisasi.

2.3.2 Karakteristik Budaya Kerja

Menurut Robbins & Judge (2013:512), ada sepuluh sifat yang bila digabungkan akan membentuk budaya kerja. Berikut ini adalah sepuluh ciri budaya tempat kerja:

a. Inisiatif Individual

Inisiatif individu mengacu pada tingkat tanggung jawab, keberadaan, atau kemandirian seseorang dalam mengekspresikan pikiran mereka. Selama melibatkan ide untuk menumbuhkan dan membangun organisasi, inisiatif ini harus diapresiasi oleh kelompok atau pimpinan perusahaan.

b. Toleransi terhadap Tindakan Berisiko

Sangat penting untuk menggarisbawahi seberapa banyak karyawan didorong untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil risiko dalam budaya tempat kerja. Budaya kerja yang baik adalah budaya yang memungkinkan anggota/karyawan berperilaku agresif dan inovatif untuk menumbuhkan organisasi sekaligus berani mengambil risiko dalam pekerjaannya.

c. Pengarahan

Istilah "pengarahan" mengacu pada kemampuan organisasi atau perusahaan untuk secara jelas mendefinisikan tujuan dan harapan yang diinginkan. Visi, maksud, dan tujuan perusahaan membuat tujuan dan harapan ini menjadi sangat jelas. Situasi ini dapat berdampak pada kinerja perusahaan.

d. Integrasi

Sejauh mana perusahaan dapat mendorong komponen perusahaan untuk beroperasi bersama secara terkoordinasi disebut sebagai integrasi. Kemampuan unit-unit perusahaan untuk bekerja sama secara efektif dapat meningkatkan kualitas dan jumlah pekerjaan yang dilakukan.

e. Dukungan Manajemen

Jumlah dimana manajer dapat memberikan komunikasi, arahan, bantuan, dan dukungan yang jelas kepada bawahan disebut sebagai dukungan manajemen. Perhatian dari manajemen kepada bawahan (pekerja) sangat bermanfaat bagi kelancaran operasi perusahaan.

f. Kontrol

Peraturan atau norma yang berlaku di suatu perusahaan dapat digunakan sebagai instrumen kontrol. Akibatnya, berbagai regulasi dan pengawas (supervisor langsung) diperlukan untuk memantau dan mengelola perilaku karyawan/karyawan perusahaan.

g. Identitas

Identitas mengacu pada sejauh mana anggota/karyawan perusahaan dapat mengidentifikasi diri mereka sebagai unit di dalam perusahaan daripada sebagai kelompok kerja tertentu atau spesialisasi profesional. Identitas diri sebagai unit perusahaan sangat bermanfaat bagi manajemen dalam mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.

h. Sistem Imbalan

Sistem penghargaan mengacu pada sejauh mana penghargaan (seperti kenaikan upah, promosi, dan sebagainya) didistribusikan berdasarkan kinerja karyawan daripada senioritas, favoritisme, atau faktor lainnya. Karyawan/karyawan suatu perusahaan dapat didorong untuk bertindak dan berperilaku inovatif serta mengupayakan prestasi kerja yang optimal sesuai dengan kemampuan dan pengetahuannya melalui sistem

penghargaan yang didasarkan pada kinerja karyawan. Sistem penghargaan berdasarkan senioritas dan favoritisme, di sisi lain, akan menghasilkan tenaga kerja dengan kemampuan dan keahlian untuk menjadi pasif dan frustrasi. Sebagai akibat dari keadaan ini, keberhasilan perusahaan dapat terpengaruh.

i. Toleransi terhadap konflik

Sejauh mana karyawan didorong untuk secara terbuka mengomunikasikan ketidaksetujuan dan kritik mereka. Dalam sebuah perusahaan, perbedaan pendapat adalah hal biasa. Perbedaan pendapat atau kritik, di sisi lain, dapat digunakan untuk mengembangkan atau mengubah strategi untuk memenuhi tujuan perusahaan.

j. Pola Komunikasi

Sejauh mana hierarki kekuasaan formal dapat menghambat komunikasi. Adanya pola komunikasi antara atasan dan bawahan, atau antar karyawan itu sendiri, dapat terhambat oleh hierarki wewenang. Faktor ukuran diperlukan untuk menetapkan ciri-ciri budaya kerja yang dapat mendorong keberhasilan perusahaan. Karena setiap perusahaan memiliki seperangkat tujuan dan karakteristik sumber daya yang unik, kriteria untuk menilai budaya kerja juga berguna untuk memetakan sejauh mana karakteristik dari jenis budaya kerja tersebut dapat diterima atau relevan dengan kepentingan organisasi. Perbedaan karakteristik jenis budaya kerja akan muncul sebagai akibat dari karakteristik perusahaan yang berbeda.

2.3.3 Faktor Pembentuk Budaya kerja

Budaya kerja pada sebuah organisasi terbentuk sejak satuan kerja atau organisasi tersebut berdiri. Pembentukan budaya kerja terjadi ketika suatu satuan kerja atau organisasi menghadapi suatu permasalahan yang berkenaan dengan

keberlangsungan suatu organisasi yang menyangkut perubahan-perubahan eksternal maupun internal yang menyangkut persatuan dan keutuhan organisasi (Suwatno & Priansa, 2011:159).

Menurut Rivai (2005:432) bahwa pembentukan budaya kerja diawali oleh (para) pendiri atau *founders* atau pimpinan paling atas (top management) atau pejabat yang ditunjuk, dimana besarnya pengaruh yang dimilikinya akan menentukan suatu cara tersendiri atas apa yang dikerjakan dalam satuan kerja atau organisasi yang dipimpinnya.

Budaya kerja yang dimiliki setiap individu, menurut Suparyadi (2015:467), merupakan landasan untuk menetapkan dan mengarahkan pilihan individu terhadap pekerjaan dan bagaimana ia melaksanakan pekerjaannya. Budaya kerja individu karyawan merupakan konsekuensi dari keterpaduan, perpaduan, atau penyesuaian antara budaya individu atau masyarakat di luar organisasi dengan budaya organisasi.

Variasi dalam proses penyesuaian ini dapat dimaklumi karena sebagaimana dikemukakan Suparyadi (2015:468), manusia itu unik, artinya tidak ada dua pribadi yang sama. Beberapa karakteristik yang mempengaruhi budaya tempat kerja meliputi:

a. Nilai-nilai

Budaya diturunkan dari generasi ke generasi atau dipelajari, menurut para ahli. Hal ini menandakan bahwa nilai-nilai budaya seseorang diterima atau diajarkan dari orang tua, keluarga, atau masyarakatnya.

b. Kepribadian

Manusia memiliki sense of locus of control yang kuat, yang merupakan salah satu ciri psikologis terpenting mereka. Seseorang dengan locus of control internal yang kuat adalah orang yang mandiri, disiplin, dan memiliki rasa tanggung jawab pribadi yang kuat. Seseorang dengan *locus of control* eksternal, di sisi lain,

memiliki kecenderungan untuk disiplin dan rasa tanggung jawab yang rendah, suka menyalahkan orang lain, dan tidak mandiri.

c. Pendidikan

Pendidikan atau pembelajaran adalah suatu proses transfer pengetahuan dengan tujuan mengubah secara permanen perilaku seseorang menjadi lebih baik dari sebelumnya. Pergeseran perilaku ini merupakan hasil dari pengetahuan baru tentang sesuatu yang berbeda dari pemahaman seseorang sebelumnya. Perubahan pemahaman dapat berdampak pada nilai seseorang, baik memperkuat maupun melemahkannya.

d. Pengalaman

Seseorang dengan banyak pengalaman biasanya seseorang yang telah bekerja untuk waktu yang lama. Pengalaman memberikan bukti nyata dari suatu peristiwa atau proses yang terkadang berbeda dengan ide yang diperoleh melalui proses belajar atau pelajaran. Akibatnya, pengalaman dapat berdampak pada nilai budaya kerja seseorang, baik itu tumbuh maupun menurun.

e. Budaya Organisasi

Ada beberapa perusahaan penting yang sudah memiliki budaya organisasi atau budaya perusahaan (*corporate culture*). Namun, banyak dari mereka yang belum diimplementasikan, atau budaya organisasi mereka dapat digambarkan sebagai tidak berwujud dan belum berwujud. Tjahjono percaya bahwa untuk mewujudkan budaya perusahaan atau nyata, itu harus kuat dan sehat. Teknik pengelolaan budaya organisasi (manajemen budaya perusahaan = CCM) memiliki dampak yang signifikan terhadap kesehatan budayanya.

2.3.4 Aspek-Aspek Budaya kerja

Budaya kerja dapat digambarkan sebagai berikut, menurut Paramita (1992:8):

a. Asumsi dasar

Ada asumsi dasar dalam budaya kerja yang dapat menjadi rekomendasi tentang bagaimana karyawan dan kelompok dalam organisasi harus berperilaku.

b. Keyakinan yang dianut

Anggota organisasi memegang dan mempraktikkan pandangan tertentu sebagai bagian dari budaya kerja mereka. Nilai-nilai ini dapat dinyatakan dalam bentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan utama filosofi bisnis perusahaan, atau prinsip bisnis.

c. Pimpinan atau kelompok pencipta dan pengembangan budaya kerja

Para eksekutif organisasi atau kelompok tertentu di dalam perusahaan harus menciptakan dan memelihara budaya kerja.

d. Pedoman mengatasi masalah

Ada dua isu utama yang sering berkembang dalam sebuah korporasi, yaitu masalah adaptasi ke luar dan masalah integrasi internal. Asumsi dan keyakinan dasar yang dimiliki bersama oleh anggota organisasi dapat memecahkan kedua tantangan tersebut.

e. Berbagi nilai (*sharing of value*)

Sangat penting untuk mengkomunikasikan nilai dari apa yang paling diinginkan atau lebih baik atau lebih berguna bagi seseorang dalam budaya kerja.

f. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dan keyakinan penting yang dipegang oleh anggota perusahaan harus diteruskan kepada anggota baru sebagai arahan untuk berfungsi dan berperilaku di perusahaan.

g. Penyesuaian (adaptasi)

Anggota kelompok harus disesuaikan dengan aturan atau konvensi kelompok atau organisasi, serta adaptasi perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

2.3.5 Pembentukan Budaya Kerja

Budaya kerja tidak muncul dengan begitu saja. Menurut Rivai (2005:432) ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya kerja. Unsur-unsur tersebut adalah :

a. Lingkungan Usaha

Kemampuan perusahaan untuk merespon dengan benar peluang dan tantangan lingkungan menentukan keberadaannya. Iklim bisnis merupakan faktor penting dalam menentukan apa yang perlu dilakukan perusahaan untuk berhasil. Barang-barang yang diproduksi, saingan, pelanggan, teknologi, pemasok, undang-undang pemerintah, dan lainnya semuanya berdampak pada lingkungan bisnis. Akibatnya, perusahaan harus mengambil langkah-langkah untuk mengatasi masalah ini, seperti melalui praktik penjualan, teknologi baru, atau manajemen biaya untuk menghadapi realitas pasar yang berbeda dari mereka sendiri.

b. Nilai-nilai

Nilai-nilai perusahaan adalah keyakinan fundamentalnya. Setiap organisasi memiliki nilai-nilai inti yang menjadi pedoman prinsip bagi setiap orang yang terlibat dalam mencapai tujuan atau misi perusahaan. Keyakinan dasar yang dianut oleh anggota perusahaan antara lain dapat berupa slogan atau moto yang dapat menjadi identitas bagi karyawan karena perusahaan memiliki rasa yang berbeda dari yang lain. Ini juga dapat digunakan untuk menetapkan harapan pelanggan untuk layanan tingkat tinggi.

c. Keteladanan dan panutan

Pendiri perusahaan, manajer, perusahaan grup, atau individu yang telah membangun nilai-nilai perusahaan secara efektif dapat menjadi panutan. Aturan ini berpotensi untuk mengembangkan idealisme, semangat, dan tempat mencari bantuan jika terjadi masalah atau masalah organisasi.

d. Ritual

Ritual adalah rangkaian aktivitas yang berulang yang mengungkapkan dan memperkuat nilai-nilai esensial perusahaan, seperti tujuan yang paling penting, individu yang paling penting, dan mana yang dapat dikorbankan. Perusahaan mengadakan kegiatan ini secara teratur untuk menunjukkan penghargaan mereka kepada karyawan mereka.

e. Jaringan budaya

Jaringan budaya adalah semacam kontak informal yang berfungsi sebagai saluran komunikasi utama. Tugasnya adalah menyampaikan informasi dan memberikan interpretasi yang komunikatif. Keunggulan perusahaan dapat dibagi dari waktu ke waktu melalui jaringan informal.

2.3.6 Dimensi dan Indikator Budaya Kerja

Peneliti menggunakan indikator yang dikembangkan oleh Paramita (1992:10), yang membagi budaya kerja menjadi dua bagian:

- a. Sikap terhadap pekerjaan, yang meliputi menyukai pekerjaan dibandingkan dengan minat lain seperti bersantai, atau sekadar mendapatkan kepuasan dari kesibukan pekerjaan, atau perasaan terpaksa. Melakukan sesuatu hanya untuk bertahan hidup.
 - 1) Bersedia mengikuti instruksi dari seorang pemimpin
 - 2) Bersedia menerima tugas baru di tempat kerja
 - 3) Bekerja sebagai bentuk ibadah

- 4) Menyelesaikan tugas sesuai tanggung jawab
 - 5) Mampu menyelesaikan masalah yang berhubungan dengan pekerjaan
 - 6) Memiliki kemampuan menyusun laporan kerja
- b. Perilaku di tempat kerja seperti rajin, berbakti, bertanggung jawab, teliti, teliti, hati-hati, memiliki keinginan yang kuat untuk mempelajari tugas dan kewajibannya, dan senang membantu rekan kerja atau sebaliknya.
- 1) Disiplin kerja
 - 2) Kejujuran kerjab. Komitmen kerja
 - 3) Komitmen kerja
 - 4) Tanggung jawab pekerjaan
 - 5) Kolaborasi dengan rekan kerja

2.4 Lingkungan Kerja

2.4.1. Pengertian Lingkungan Kerja

Manajemen harus memperhatikan dengan seksama lingkungan kerja dalam suatu perusahaan. Meskipun lingkungan kerja tidak secara langsung mempengaruhi personel yang melakukan proses manufaktur di suatu perusahaan, namun berdampak langsung pada mereka (Prakoso et al., 2014:9). Lingkungan kerja adalah pengaturan di mana karyawan melaksanakan tugas sehari-hari mereka. Suasana kerja yang menyenangkan memberikan rasa aman kepada karyawan dan memungkinkan mereka untuk bekerja dengan sebaik-baiknya (Nurhasanah, 2018:3528). Jika seorang karyawan senang bekerja di lingkungannya, dia akan merasa nyaman di tempat kerja, menyelesaikan tugas secara efisien. Sebaliknya, lingkungan kerja yang buruk akan menurunkan motivasi dan kinerja karyawan.

Beberapa ahli, misalnya, mencirikan lingkungan kerja sebagai berikut: Lingkungan kerja, menurut Nitisemito (2003:138), adalah segala sesuatu yang mengelilingi karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti keberadaan AC. (AC), pencahayaan yang tepat, dan sebagainya.

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan aktivitas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan layak atau tidaknya peralatan kerja (Isyandi, 2004:134). Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2001:42), dapat diartikan sebagai keseluruhan toolbox yang dihadapi, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Cara kerja, serta dampak pekerjaannya, baik secara individu maupun kolektif. Lingkungan kerja diciptakan sedemikian rupa sehingga pekerja memiliki hubungan kerja dengan lingkungannya. Karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara optimal dalam lingkungan kerja yang layak apabila dalam keadaan sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja yang tidak menarik dapat membutuhkan lebih banyak tenaga dan waktu, dan dapat mempersulit untuk membangun sistem kerja yang efisien.

Pengertian lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:26), meliputi “seluruh alat dan bahan yang ditemui, lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja, praktek kerja, dan pengaturan kerja baik sebagai individu maupun sebagai kelompok”. Lingkungan kerja didefinisikan sebagai suatu kondisi yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik tempat kerja terhadap perilaku dan sikap karyawan, dan berkaitan dengan perubahan psikologis sebagai akibat dari hal-hal yang dialami di tempat kerja atau dalam keadaan tertentu yang harus terus diperhatikan oleh organisasi, seperti kebosanan kerja, pekerjaan monoton, dan kelelahan.

Dari beberapa pengertian di atas dapat dikemukakan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya guna mencapai hasil kerja yang maksimal, dimana fasilitas kerja mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Hal ini dikenakan pada karyawan untuk meningkatkan kinerja mereka di tempat kerja. Segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan di tempat kerja, baik fisik maupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi mereka dan pekerjaannya disebut sebagai lingkungan kerja.

2.4.2 Macam-Macam Lingkungan Kerja

Sedarmayanti (2011:27) mengemukakan dua jenis lingkungan kerja, yaitu:

a. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan kerja fisik meliputi semua kondisi fisik yang ada di dalam dan di sekitar tempat kerja yang secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan kerja fisik dapat diklasifikasikan menjadi dua jenis: Perabotan tempat kerja seperti tempat kerja, kursi, dan meja yang langsung terikat dengan karyawan. Temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma yang tidak menyenangkan, warna, dan faktor-faktor lain mempengaruhi kondisi manusia di lingkungan perantara atau umum, yang juga dapat disebut sebagai lingkungan kerja. Manusia harus dipelajari terlebih dahulu, baik fisik maupun perilakunya, sebelum digunakan sebagai dasar pemikiran tentang lingkungan fisik yang cocok.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik.

Segala kondisi yang timbul berkaitan dengan hubungan kerja, termasuk hubungan dengan atasan, rekan kerja, dan bawahan, termasuk dalam lingkungan kerja non fisik. Perusahaan harus dapat mencerminkan pengaturan yang

mendorong kolaborasi antara atasan, bawahan, dan rekan kerja. Suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik, dan pengendalian diri merupakan kondisi yang harus dibina (Nitisemito, 2003:139). Akibatnya, lingkungan kerja non fisik ini merupakan bagian dari lingkungan kerja yang harus diperhatikan.

2.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja harus diketahui dan diperhatikan oleh seorang manajer agar lingkungan kerja tetap nyaman (Sedarmayanti, 2011:27). Berikut faktor-faktor yang termasuk dalam lingkungan kerja tersebut adalah:

a. Pewarnaan

Warna merupakan salah satu bagian dari faktor lingkungan kerja. Pemberian warna pada lingkungan kerja juga memiliki pengaruh terhadap psikologi pekerja, setiap warna akan memiliki pengaruh secara psikologi.

b. Cahaya

Cahaya sangat penting dalam kehidupan manusia karena memungkinkan orang untuk melihat apa yang ada di depan mereka. Cahaya, atau iluminasi dalam situasi ini, tidak terbatas pada penerangan listrik, tetapi juga termasuk penerangan matahari. Pencahayaan yang cukup diperlukan untuk melakukan pekerjaan seseorang, terutama jika aktivitasnya tepat. Efisiensi kerja karyawan akan meningkat sebagai hasil dari pencahayaan yang memadai dan pancaran yang tepat, karena mereka akan dapat bekerja lebih cepat, menghasilkan lebih sedikit kesalahan, dan mata mereka tidak cepat lelah. Akibatnya, pengaturan pencahayaan yang memadai diperlukan dalam pengaturan kerja.

c. Kebersihan

Karena kebersihan berkaitan dengan kesehatan seseorang, maka setiap perusahaan atau organisasi harus menjaga kebersihan karena selain kesehatan, lingkungan juga dapat mempengaruhi mental seseorang. Suasana kerja yang bersih pasti akan membawa kegembiraan, dan kesenangan ini dapat memotivasi orang untuk bekerja lebih aktif dan bersemangat. Karena perhatian karyawan akan terganggu oleh lingkungan kerja yang tidak bersih atau kotor, berdebu, atau berbau tidak sedap. Kebersihan di tempat kerja merupakan tanggung jawab bersama warga, karena jika tempat kerja bersih, semua anggota organisasi akan memperhatikan.

d. Udara

Karena karyawan menghabiskan hampir seluruh waktu kerja mereka di dalam ruangan, AC adalah aspek lain yang dapat mempengaruhi kesejahteraan fisik dan psikologis mereka. Karena mempengaruhi kesehatan orang di dalam ruangan, kualitas udara dalam ruangan harus diperhatikan. Karyawan akan lebih sehat, lebih nyaman, dan lebih betah di dalam ruangan jika tersedia udara segar dan bersih, salah satunya adalah pemasangan AC.

e. Musik

Musik terkait erat dengan kehidupan manusia; seseorang akan merasa nyaman dan damai ketika mendengarkan musik yang halus dan melodis. Seseorang yang berbaris mengikuti ketukan genderang akan membuat lebih sedikit kesalahan dan lebih tegak daripada seseorang yang tidak mengikuti ketukan genderang. Ini menunjukkan bahwa musik memiliki kemampuan untuk memberi energi pada orang.

f. Keamanan

Keamanan adalah sesuatu yang diinginkan semua orang; semua orang ingin tahu bahwa mereka akan aman saat melakukan tugas mereka, sehingga

mereka tidak akan cemas atau khawatir. Rasa aman akan menghasilkan ketenangan, dan ketenangan akan menginspirasi semangat dan motivasi staf. Di sini, keamanan mengacu pada rasa aman di tempat kerja, khususnya keamanan barang-barang pribadi karyawan.

g. Kebisingan

Kebisingan tidak disukai oleh semua orang karena mengurangi kemampuan seseorang untuk berkonsentrasi. Konsentrasi di tempat kerja akan terganggu oleh kebisingan ini. Karena konsentrasi terganggu, karya yang dihasilkan akan cacat atau dirugikan secara signifikan. Akibatnya, setiap perusahaan atau organisasi harus meminimalkan kebisingan dengan salah satu dari dua cara: menggunakan peredam atau cara lain yang lebih efektif untuk memberikan ketenangan pikiran kepada karyawan.

2.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja Nitisemito (2003:140) adalah sebagai berikut:

a. Suasana kerja

Suasana tempat kerja adalah keadaan yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan dan dapat berdampak pada bagaimana tugas diselesaikan. Tempat kerja, fasilitas dan alat bantu kerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, dan hubungan kerja antara orang-orang di lokasi akan berkontribusi pada lingkungan kerja.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Relasi rekan kerja adalah interaksi yang bersahabat antara rekan kerja yang bebas dari intrik timbal balik. Adanya hubungan yang sehat antar rekan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi karyawan untuk bertahan dalam satu organisasi. Kinerja karyawan dapat dipengaruhi oleh berbagai keadaan, termasuk keharmonisan dan ikatan kekeluargaan.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Direncanakan peralatan yang digunakan untuk menjamin kelancaran pekerjaan sudah lengkap dan up to date. Meski bukan hal baru, penyediaan fasilitas kerja yang lengkap merupakan salah satu penunjang proses dalam berfungsinya.

Sedangkan indeks lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (2011:29), adalah sebagai berikut:

a. Penerangan/cahaya di tempat kerja

Karyawan membutuhkan penerangan atau penerangan agar dapat beroperasi dengan aman dan efisien, sehingga penting untuk memperhatikan keberadaan penerangan (cahaya) yang terang namun tidak menyilaukan. Cahaya yang tidak cukup terang menyebabkan penglihatan menjadi kabur, menyebabkan pekerjaan menjadi lambat, rawan kesalahan, dan pada akhirnya, kurang efisien dalam menyelesaikan tugas, membuat tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

b. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen adalah gas yang dibutuhkan semua organisme hidup untuk hidup, khususnya untuk fungsi metabolisme. Jika kandungan oksigen di udara sudah berkurang dan telah bercampur dengan gas atau aroma yang berbahaya bagi kesehatan tubuh, maka udara tersebut dikatakan kotor. Keberadaan tanaman di sekitar tempat kerja merupakan sumber utama udara segar. Tumbuhan menghasilkan oksigen yang dibutuhkan manusia.

c. Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan, yaitu suara yang tidak diinginkan oleh telinga, merupakan salah satu polusi yang berusaha keras dihilangkan oleh para ilmuwan. Tidak diinginkan karena lama kelamaan suara tersebut dapat mengganggu ketenangan kerja, merusak pendengaran, dan menyebabkan gangguan komunikasi, dan menurut penelitian, kebisingan yang parah bahkan dapat menyebabkan kematian.

d. Bau tidak sedap di tempat kerja

Kehadiran bau di tempat kerja dapat disebut polusi karena dapat mengganggu konsentrasi di tempat kerja dan bau yang terjadi secara teratur dapat mengubah sensitivitas penciuman. Salah satu teknik untuk meminimalkan bau yang mengganggu di kantor adalah dengan menggunakan "AC" yang sesuai.

e. Keamanan di tempat kerja

Keselamatan kerja sangat penting untuk diperhatikan agar tempat dan kondisi lingkungan kerja tetap aman. Akibatnya, pentingnya aspek keselamatan harus diakui. Satuan Petugas Pengamanan dapat dijadikan sebagai salah satu upaya menjaga keamanan tempat kerja (SATPAM).

Lingkungan kerja yang sesuai diharapkan dapat dibangun berdasarkan dua sudut pandang yang berbeda, yaitu uraian di atas mengenai lingkungan kerja, sehingga karyawan akan merasa betah dalam bekerja. Peneliti menggunakan variabel seperti suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, ketersediaan fasilitas kerja, penerangan, sirkulasi udara, kebisingan, bau yang tidak sedap, dan keamanan berdasarkan dua perspektif yang berbeda.

2.5 Hubungan Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

2.5.1 Pengaruh Budaya Kerja terhadap Motivasi Kerja

Budaya kerja menurut Frinaldi (2012:108), adalah pemahaman tentang cara bekerja, konvensi, pola pikir, dan perilaku setiap individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan. Sebagai hasil interaksi dengan lingkungannya, benda-benda tersebut diperoleh dan disesuaikan dengan nilai-nilai yang ada di masyarakat sekitar. Menurut Nurhasanah (2018:3528), perusahaan dengan budaya kerja yang lemah dapat mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Budaya kerja dipandang sebagai komponen yang dapat mempengaruhi munculnya perilaku sosial karyawan karena berfungsi untuk menghubungkan para

anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu dengan yang lain. Munawarah (2018) melakukan penelitian dan melakukan uji pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja dan menunjukkan hasil bahwa budaya kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai

2.5.2 Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu di lingkungan seorang pekerja yang dapat mempengaruhi bagaimana mereka melakukan aktivitas, seperti suhu, kelembaban, ventilasi, pencahayaan, kebisingan, kebersihan tempat kerja, dan layak tidaknya peralatan kerja (Isyandi, 2004:135). Lingkungan kerja menurut Simanjuntak (2001:40), dapat diartikan sebagai kelengkapan perkakas yang dihadapi, serta lingkungan sekitar tempat seseorang bekerja. Cara kerja, serta dampak pekerjaannya, baik secara individu maupun kolektif. Menurut Prakoso et al. (2014:9), lingkungan kerja memiliki dampak besar pada motivasi kerja, menyiratkan bahwa lingkungan kerja yang positif dapat mendorong individu untuk bekerja. Berdasarkan hal tersebut hipotesis yang disusun adalah sebagai berikut:

H2: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

2.5.2 Pengaruh Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja

Budaya kerja, menurut Paramita (1992), adalah seperangkat pemikiran dasar atau program mental yang dapat digunakan oleh suatu organisasi untuk meningkatkan efisiensi kerja dan kerjasama karyawan. Budaya kerja, menurut Frinaldi (2012:106), adalah pemahaman tentang cara bekerja, konvensi, pola pikir,

dan perilaku setiap individu atau kelompok dalam melakukan suatu pekerjaan. Lingkungan kerja menurut Nitisemito (2003:138) adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi pelaksanaan tugas yang dipercayakan kepadanya, seperti keberadaan air conditioner (AC), penerangan yang memadai, dan sebagainya. Menurut Anthoni & Faisal (2020:112), tempat kerja memiliki dampak positif yang cukup besar terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan secara signifikan didorong oleh budaya kerja Islami. Lebih jauh lagi, baik lingkungan kerja maupun budaya kerja Islami memiliki dampak yang cukup baik terhadap kinerja karyawan. Amrita (2018) melakukan penelitian yang menunjukkan bahwa dalam uji secara simultan dan parsial variabel budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut disusunlah hipotesis sebagai berikut:

H3: Pengaruh budaya kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja

Gambar 1. Model Hipotesis Penelitian

