

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori

2.1.1 Lingkungan Kerja

2.1.1.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan bagian komponen yang sangat penting ketika karyawan melakukan aktivitas bekerja. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau menciptakan kondisi kerja yang mampu memberikan motivasi untuk bekerja, maka akan membawa pengaruh terhadap kegairahan atau semangat karyawan dalam bekerja. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan karyawan untuk dapat bekerja optimal. Sedarmayanti (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Afandi (2016) bahwa lingkungan kerja merupakan sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai atau tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Menurut Enny (2019) segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja atau pegawai

yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada pegawai guna meningkatkan kerja pegawai dalam suatu perusahaan.

Berdasarkan beberapa definisi diatas yang menjelaskan tentang lingkungan kerja penulis menarik kesimpulan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu tempat dimana karyawan bekerja akan merasa lebih baik Ketika mendapatkan ditempat atau lingkungan yang baik dan tepat.

2.1.1.2 Dimensi Lingkungan Kerja

Dimensi lingkungan kerja menurut Sedarmayanti (dalam Budianto dan Katini, 2019) sebagai berikut:

1. Dimensi fisik Dimensi fisik diukur dengan menggunakan tujuh indikator:

- a. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaatnya bagi karyawan guna mendapat keselamatan dan kelancaran kerja.

Oleh sebab itu perlu diperhitungkan adanya penerangan (cahaya) yang terang tetapi tidak menyilaukan

- b. Suhu udara

Keadaan panas atau dinginnya udara di suatu tempat pada waktu tertentu, yang akan dipengaruhi oleh banyaknya atau sedikitnya panas matahari yang diterima bumi.

c. Suara bising

Salah satu polusi yang cukup menyibukkan para karyawan adalah kebisingan, yaitu bunyi yang tidak dikehendaki oleh telinga.

d. Penggunaan warna

Sifat dan pengaruh warna kadang-kadang menimbulkan rasa senang, sedih, dan lain-lain, karena dalam sifat warna dapat merangsang perasaan manusia. Maka dari itu menata warna di tempat kerja perlu dipelajari dan direncanakan dengan sebaik-baiknya.

e. Ruang gerak yang diperlukan

Dalam suatu perusahaan hendaknya karyawan yang bekerja mendapat tempat yang cukup untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas.

f. Keamanan kerja

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

g. Hubungan karyawan

Dalam hubungan karyawan ini terdapat dua hubungan sebagai individu dan hubungan sebagai kelompok.

2. Dimensi Non Fisik Dimensi non fisik diukur dengan menggunakan tiga indikator :

- a. Hubungan yang harmonis.

Hubungan yang harmonis merupakan bentuk hubungan dari suatu pribadi ke pribadi yang lain dalam suatu organisasi.

Apabila tercipta hubungan yang harmonis dapat menguntungkan pihak perusahaan karena karyawan dapat mengembangkan diri tanpa perlu terbatasi dengan yang lainnya.

- b. Kesempatan untuk maju.

Kesempatan untuk maju merupakan suatu peluang yang dimiliki oleh suatu peluang yang dimiliki oleh seorang karyawan yang berprestasi dalam menjalankan pekerjaannya agar mendapatkan hasil yang lebih.

- c. Keamanan dalam pekerjaan.

Adalah keamanan yang dapat dimasukkan ke dalam lingkungan kerja. Dalam hal ini terutama keamanan milik pribadi bagi karyawan. Baik keamanan meliputi internal maupun eksternal harus selalu terkoordinasi secara baik oleh pihak keamanan perusahaan.

2.1.1.3 Tujuan Lingkungan Kerja

Tujuan lingkungan kerja menurut Jayanti & Syamsir, (2018) adalah untuk memberikan kesan menyenangkan, mengamankan, menetramkan betah bekerja karyawan dan dapat mendorong semakin baiknya kinerja dan produktivitas para karyawan. Adapun tujuan dari lingkungan kerja adalah agar karyawan dapat melaksanakan kegiatan-kegiatan pekerjaannya dengan baik, sehingga dengan adanya lingkungan kerja yang baik dapat bekerja secara optimal dan demi kelancaran pekerjaan yang ada dalam suatu instansi/ organisasi, Pribadi (2022)

2.1.1.4 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Enny (2019) mengatakan manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat. Sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat diselesaikan dengan tepat. Lingkungan kerja yang baik yaitu lingkungan kerja yang kondusif. Menurut Enny (2019) lingkungan kerja yang kondusif adalah salah satu syarat untuk menciptakan kinerja perubahan yang lebih baik.

Lingkungan kerja yang kondusif sendiri bisa tercipta jika adanya komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan maupun antar bawahan sendiri. Dengan lingkungan kerja yang kondusif, tentu kinerja karyawan dalam menjalankan tugasnya akan

bertambah. Perusahaan juga harus bisa menciptakan rasa kepercayaan yang tinggi terhadap setiap karyawannya. Sehingga para karyawan bisa memiliki perasaan yang senang terhadap lingkungan di mana ia bekerja.

Ada banyak hal untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, namun yang pasti antara atasan atau pimpinan dan bawahan memiliki visi yang sama bagaimana lingkungan kerja tersebut memberikan rasa aman dan nyaman bagi setiap karyawan yang berada di dalamnya. Hal di atas inilah yang nantinya akan menimbulkan semangat dalam bekerja yang tinggi bagi setiap karyawannya dan akhirnya kontribusi dari setiap karyawan semakin mudah untuk didapatkan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Robbins (2014) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi dengan organisasi lain. Lebih lanjut, ia menyatakan bahwa sistem pemaknaan bersama dibentuk oleh warganya yang sekaligus menjadi pembeda dengan organisasi lain.

Menurut Sudaryono (2017) budaya organisasi didefinisikan tata nilai yang disepakati dan dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi yang sifatnya dinamis dan mampu untuk meningkatkan produktivitas

organisasi. Dalam hal ini dinamika dalam budaya organisasi dapat diartikan sesuatu hal yang dianggap penting dalam organisasi yang harus dipertahankan dan bukan hal bersifat berubah-ubah. Kaesang et.al., (2021) mengungkapkan bahwa budaya kerja pada umumnya suatu keharusan dimana mengikat pegawai karena secara formal dalam aturan ataupun ketentuan di dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu budaya kerja dapat mempengaruhi sikap dan cara karyawan dalam berperilaku.

Disampaikan bahwa budaya organisasi ialah sistem bersama yang dipatuhi kemudian di ikuti oleh pada anggota organisasi dimana hal ini tentunya menunjukkan identitas yang dapat membentuk ciri khas atau membedakan organisasi satu dengan organisasi lain. (Judge & Robbins 2015). Di definisikan oleh (Theresia et al., 2018) bahwa budaya organisasi merupakan suatu keyakinan secara bersama kemudian mempersatukan anggota pada suatu organisasi dan penyatuan anggota organisasi dibawah norma perilaku serta aturan yang sudah ditetapkan di dalam organisasi.

Berdasarkan beberapa definisi tersebut dapat ditarik kesimpulan budaya organisasi yaitu nilai-nilai dan keyakinan dimana hal tersebut dibudayakan dalam perusahaan yang nantinya akan mencerminkan perilaku dan tindakan para pegawai.

2.1.2.2 Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

Dimensi dan indikator budaya organisasi yang dikemukakan oleh Robbins dalam Ichsan Nugraha (2016) sebagai berikut:

1. Inovasi dan mengambil resiko
 - a. Dukungan dan suasana kerja terhadap kreatifitas.
 - b. Penghargaan terhadap aspirasi karyawan perusahaan.
 - c. Pertimbangan karyawan perusahaan dalam mengambil resiko.
 - d. Tanggung jawab karyawan perusahaan.
2. Perhatian pada rincian
 - a. Ketelitian dalam melakukan pekerjaan.
 - b. Evaluasi hasil kerja.
3. Orientasi hasil
 - a. Pencapaian target.
 - b. Dukungan lembaga dalam bentuk fasilitas kerja.
4. Orientasi Manusia
 - a. Perhatian perusahaan terhadap kenyamanan kerja.
 - b. Perhatian perusahaan terhadap rekreasi.
 - c. Perhatian perusahaan terhadap keperluan pribadi.
5. Orientasi tim
 - a. Kerja sama yang terjadi antara karyawan perusahaan.
 - b. Toleransi antar karyawan perusahaan.

6. Agresivitas
 - a. Kebebasan untuk memberikan kritik.
 - b. Iklim bersaing dalam perusahaan.
 - c. Kemauan karyawan untuk meningkatkan kemampuan diri.
7. Stabilitas Yaitu kemantapan atau mempertahankan status dalam organisasi.

Nurhadijah (2017) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa indikator budaya kerja. Adapun indikator-indikator budaya kerja sebagai berikut:

1. Disiplin

Disiplin merupakan perilaku yang didasari pada prinsip dan kebiasaan yang berlaku di dalam ataupun luar perusahaan. Pegawai yg memiliki disiplin kerja tinggi memiliki ciri – ciri menerapkan tata tertib dengan baik, tugas & tanggung jawab yang besar, disiplin waktu, dan disiplin dalam berpakaian.

2. Keterbukaan

Siap dalam memberikan serta menerima informasi yang benar antara karyawan untuk kepentingan perusahaan. Keterbukaan merupakan kemampuan untuk berpendapat dan mengungkapkan perasaan dengan jujur secara langsung.

3. Saling menghargai

Perilaku yang mengapresiasi dan menghargai pencapaian serta tugas dan tanggung jawab orang lain sesama rekan kerja.

4. Kerja sama

Kesediaan untuk memberi dan mendapatkan bantuan dari karyawan lain dalam mencapai tujuan dan target organisasi.

2.1.2.3 Jenis-Jenis Budaya Organisasi

Menurut Robert E. Quinn dan Michael R dalam Pabundu, Tika (2014) mengemukakan jenis-jenis budaya organisasi berdasarkan proses informasi dan tujuannya sebagai berikut:

1. Berdasarkan

Proses Informasi Berdasarkan proses informasi membagi budaya menjadi beberapa budaya, di antaranya:

a. Budaya rasional

Dalam budaya ini, proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarah) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang ditunjukkan (efisiensi, produktivitas dan keuntungan atau dampak).

b. Budaya ideologis

Dalam budaya ini, proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, perolehan sumber daya dan pertumbuhan).

c. Budaya konsensus

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi kolektif (diskusi, partisipasi dan konsensus) diasumsikan untuk menjadi sarana bagi tujuan kohesi (iklim, moral dan kerja kelompok).

d. Budaya hierarkis

Dalam budaya ini, pemrosesan informasi formal (dokumentasi, komputasi dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, control dan koordinasi).

2. Berdasarkan tujuannya membagi budaya kerja ke dalam beberapa bagian, yaitu:
 - a. Budaya organisasi perusahaan;
 - b. Budaya organisasi public, dan;
 - c. Budaya organisasi sosial.

2.1.2.4 Manfaat Budaya Organisasi

Manfaat budaya organisasi dalam suatu pekerjaan menurut Darodjat (2015) adalah sebagai berikut :

1. Memastikan kualitas kerja yang baik.
2. Dalam bekerja antar pekerja saling terbuka satu sama lain.
3. Bekerjasama saat menangani masalah yang menyulitkan pekerjaan.
4. Kebersamaan dibuat antar pegawai ditempat kerja.
5. Penyesuaian diri dengan kemajuan yang diterjadi di dunia dengan cepat seperti teknologi, masyarakat, sosial maupun ekonomi.

2.1.2.5 Tujuan Budaya Organisasi

Darodjat (2015) mengungkapkan terdapat beberapa tujuan budaya organisasi. Adapun tujuannya adalah sebagai berikut :

1. Menguasai paradigma di suatu organisasi.
2. Memahami paradigma di suatu organisasi.
3. Menerapkan pola kerja yang tepat di tempat kerja.
4. Keadaan yang harmonis diciptakan bersama dengan rekan kerja atau klien.
5. Tenggang rasa bekerja sama terbangun dengan rekan kerja dalam tim.
6. Mampu berbaur di lingkungan kerja secara baik.

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Pegawai memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, sehingga motivasi yang dibutuhkan oleh pegawai pun berbeda satu sama lainnya. Tetapi apabila sudah ada dalam suatu instansi maka instansi tersebut haruslah mampu memenuhi kebutuhan para pegawainya. Robbin (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2017), motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja

efektif, dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

2.1.3.2 Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Hasibuan, 2017) dimensi motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik

Merupakan kebutuhan fisik yang ada di dalam perusahaan seperti kebutuhan karyawan akan gaji, seragam, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan keselamatan dan kesehatan

Merupakan kebutuhan dan keselamatan seperti tunjangan kesehatan, tunjangan kecelakaan, iklim, dan kondisi kerja.

3. Kebutuhan sosial

Merupakan kebutuhan sosial seperti hubungan karyawan dengan atasan, hubungan pegawai dengan rekan kerja.

4. Kebutuhan penghargaan

Kebutuhan akan penghargaan diri sebagai pengakuan prestasi kerja, puji dari atasan, kepercayaan atasan, kesempatan promosi kerja, serta penghargaan prestasi.

2.1.3.3 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pendorong tingkah laku pegawai.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi, menurut (Priansa, 2014), ada beberapa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja pegawai antara lain adalah berkaitan dengan: Keluarga dan kebudayaan,

Konsep diri,Jenis kelamin, Pengakuan dan prestasi, Cita-cita dan aspirasi, Kemampuan belajar, Kondisi pegawai, Kondisi lingkungan, Unsur-unsur dinamis dalam pekerjaan, Upaya pimpinan memotivasi pegawai. Selain itu, faktor-faktor motivasi dikelompokan menjadi dua kelompok, yaitu faktor internal dan faktor eksternal Prabu dalam (Triono et al., 2021), didalam penelitian ini mengemukakan motivasi ada dua faktor, yaitu:

1. Faktor Intrinsik Faktor intrinsik adalah faktor yang berasal dari dalam diri seorang pegawai yang mendorong untuk berprestasi. Faktor intrinsik diantaranya; Prestasi (*achievement*), pengakuan (*recognition*), pengembangan potensi individu (*advancement*), tanggung jawab (*responsibility*).
2. Faktor Ekstrinsik Faktor Ekstrinsik adalah faktor yang timbul dari luar diri pegawai yang mampu mempengaruhi motivasi kerja seorang pegawai, faktor ekstrinsik antara lain; Gaji, Kondisi kerja, supervisi.

2.1.3.4 Metode Motivasi

Metode motivasi menurut (Hasibuan, 2017) adalah sebagai berikut:

1. Motivasi langsung

Motivasi langsung adalah (material dan nonmaterial) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya. Jadi sifatnya

khusus, seperti pujian, penghargaan, tunjangan hari raya, bonus, dan bintang jasa.

2. Motivasi tidak langsung

Motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas sehingga para karawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Misalnya kursi yang empuk, mesin-mesin yang baik, ruangan kerja yang terang dan nyaman. Motivasi tidak langsung besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan sehingga produktif.

2.2 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti / Judul	Variabel Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Hendrianti 2016 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada PT Badjatex Bandung	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap lingkungan kerja pada PT Badjatex Bandung. Begitupun budaya organisasi secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung. Secara total kontribusi atau pengaruh budaya organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Lingkungan kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung sudah tinggi. Budaya organisasi dan lingkungan kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan pada PT Badjatex Bandung. Secara bersama-sama variabel budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan memberikan kontribusi.

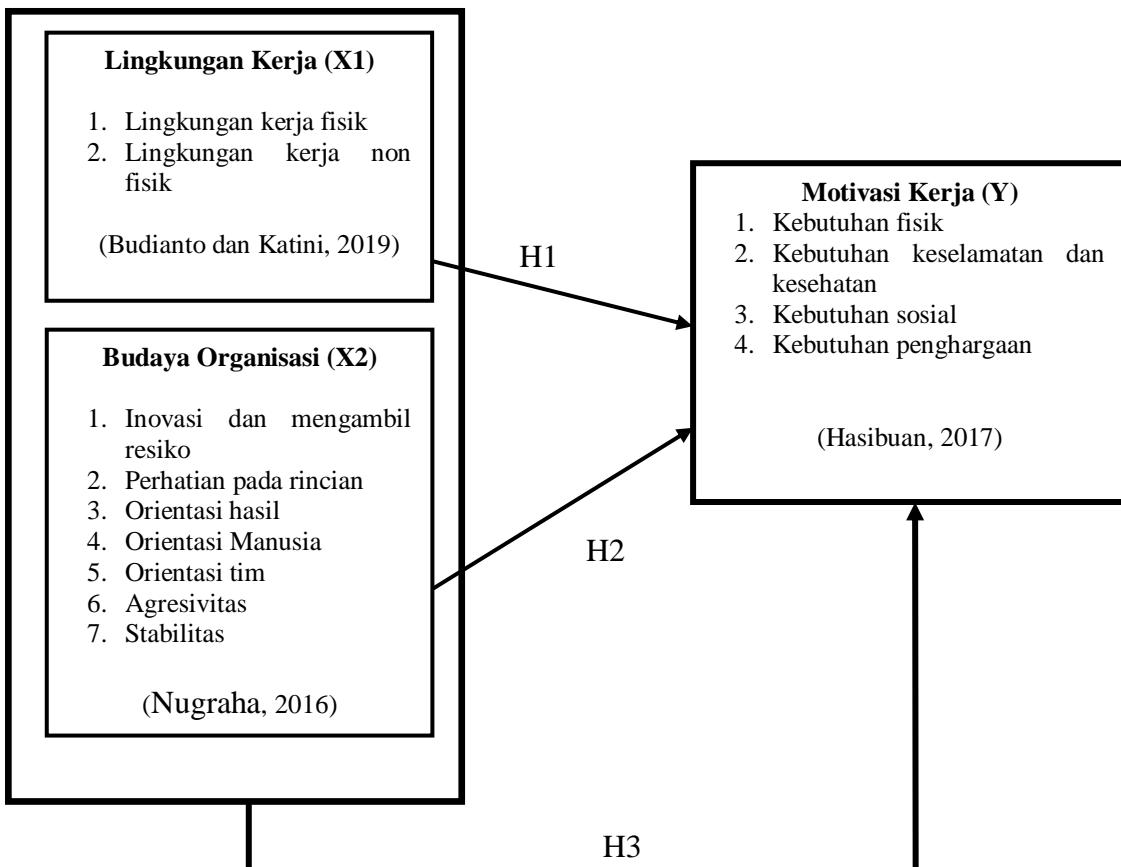
2	Diah Pranitasari, Lilik Trianah, Muhammad Taufik 2018 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 72%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 15%, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 45%, budaya organisasi yang dimediasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 21%, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
3	ST Nurhasanah 2018 Pengaruh Budaya Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pelindo Iv (Persero) Cabang Samarinda	Budaya Kerja (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 3,795 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja yang ditunjukkan dari hasil uji t hitung sebesar 11,629 dengan signifikan $0,000 < 0,05$, dan terdapat pengaruh signifikan antara budaya kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap motivasi kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai F hitung sebesar 74,010 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$ dan dapat dituliskan dengan persamaan regresi $Y = 5,369 + 0,117 + 0,631$. Dengan besar pengaruh sebesar 57,8 %, sedangkan sisanya sebesar 42,2 % dipengaruhi oleh faktor lain diluar penelitian.
4	Diah Pranitasari 2020 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (S3)	Budaya Organisasi (X1), Lingkungan Kerja (X2) dan Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif	Hasil perhitungan menunjukkan bahwa : (1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (2) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (3) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (4) Lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (5) Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, (6) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia, dan (7) Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan PT Posmi Steel Indonesia.

5	Dinday Ayu Firanti, Indah Sulistiani, Marisa Puspita Sary 2021 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Anggota Club K Universitas Negeri Jakarta	Budaya Organisasi (X) dan Motivasi Kerja (Y)	Kuantitatif	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.
6	Syamsul Hadi, 2021 Pengaruh Disiplin, Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Pegawai RSU Bina Kasih Ambarawa	Disiplin (X1) Budaya organisasi (X2) Motivasi (X3) Kinerja (Y)	Kuantitatif	Hasil penelitian ini yaitu Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai RSU Bina Kasih Ambarawa

2.3 Kerangka Pemikiran Teoritis

Berdasarkan penjelasan latar belakang perumusan masalah diatas, maka penulis dalam penelitian ini dapat menggambarkan kerangka pemikiran teoritis, sebagai berikut:

1. Variabel bebas (X) yaitu Lingkungan Kerja (X1) dan Budaya Organisasi (X2)
2. Variabel terikat (Y), yaitu Motivasi Kerja



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Teoritis

2.4 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran dan rumusan masalah yang telah dikemukakan sebelumnya, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermades P2KB Kabupaten Demak.

H2 : Diduga budaya organisasi berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.

H3 : Diduga lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.

H4 : Diduga lingkungan kerja merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai di Balai Penyuluhan KB Kecamatan Wedung Dinpermasdes P2KB Kabupaten Demak.