

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Permasalahan umum yang biasa dialami oleh perusahaan ialah menghasilkan sumber daya manusia dengan kinerja yang optimal. Adanya sumber daya manusia digunakan untuk mengelola, mempertahankan, dan mengembangkan perusahaan agar tercapai tujuannya. Oleh sebab itu, tugas utama perusahaan adalah meningkatkan sumber daya manusia agar kinerja yang dihasilkan lebih maksimal dan berkembang serta terjamin kualitasnya.

Keberhasilan perusahaan dapat dicapai dengan ditetapkannya target perusahaan. Upaya dalam mencapai target yang akan dituju melalui prestasi kerja yang dihasilkan dan kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Hasil dari prestasi kerja karyawan berasal dari rangkaian kegiatan berupa tugas dan tanggung jawab yang dilakukan dalam perusahaan.

Menurut Prawirosentono (2002) kinerja ialah prestasi kerja yang dikerjakan oleh setiap individu pegawai ataupun dari kumpulan orang pada satu organisasi, berdasarkan tiap-tiap tanggung jawab dan wewenang untuk mencapai tujuan organisasi. Istilah kinerja sendiri tidak hanya sekedar hasil kerja dari karyawan, tetapi dimulai dari awal pekerjaan hingga pekerjaan berakhir.

Rivai (2004) berpendapat bahwa kinerja karyawan ialah tindakan nyata yang ditunjukkan masing-masing individu sebagai prestasi kerja yang dicapai berdasarkan posisinya di perusahaan. Kinerja setiap individu berbeda tingkatan dalam mengerjakan tugas yang diberikan. Menyesuaikan dengan kemampuan setiap

individu tergantung pada kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh oleh setiap individu. Untuk mendapatkan hasil yang optimal setiap individu maupun kelompok harus ditunjang dengan menetapkan tujuan terlebih dahulu serta dimulai dari merencanakan pekerjaan yang realistis. Sedangkan Setiyawan dan Waridin (2006) berpendapat bahwa penetapan kerja dimulai dari merencanakan target bukan hanya dari pedoman untuk menggapai tujuan namun juga menjadi wadah evaluasi pada kinerja diakhir periode dan mengatur keadaan selama pasca kerja pada periode tersebut.

Objek dalam kajian ini ialah PT. Dan liris yang berlokasi di Kabupaten Sukoharjo yang berdiri pada tahun 1920 memulai bisnis dengan *home industry*. Seiring berkembangnya perusahaan ini tidak luput dari permasalahan yang dihadapi terutama pada divisi weaving. Kinerja karyawan pada divisi weaving berdasarkan wawancara peneliti dengan personalia pada divisi weaving menunjukkan menurunnya motivasi, karyawan yang tidak bekerja selaras dengan standar yang ditetapkan, seperti dalam tabel 1.1 yang menjelaskan pencapaian target yang menurun pada 2018-2019. Permasalahan lain yang ditemukan pada lingkungan kerja seperti beberapa ruangan kurang dalam pencahayaan, suara bising yang dihasilkan dari mesin. Hal ini tentu dapat menjadi permasalahan bagi perusahaan apabila tidak ditindak lanjuti akan memberi pengaruh pada performa karyawan.

Ada banyak faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, diantaranya ialah motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja. Kasmir (2016) mengutarakan bahwasanya faktor-faktor yang memberi pengaruh pada kinerja karyawan ialah kapabilitas dan kecakapan, pengetahuan, perencanaan kerja,

personaliti, motivasi bekerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan bekerja, lingkungan kerja, kesetiaan, komitmen, dan disiplin dalam bekerja. Jika perusahaan tidak sanggup dalam memenuhi faktor yang disebutkan kinerja karyawan yang dihasilkan akan menurun atau rendah.

Mathis dan Jackson (2006) berpendapat bahwa motivasi menjadi satu dari sekian faktor yang menentukan kinerja karyawan. Motivasi ialah keinginan dalam diri individu yang menjadi sebab individu tersebut bertindak. Agar terlaksananya tujuan perusahaan, diperlukan motivasi pada karyawan untuk bekerja lebih optimal. Orang bertindak pun memiliki alasan atau dorongan untuk mencapai tujuan. Sedangkan motivasi merupakan dukungan yang terlahir pada tiap individu (Sunyoto, 2012). Baik dari internal maupun eksternal pada dirinya guna melaksanakan pekerjaan dengan dorongan yang tinggi dalam memakai kapabilitas serta kecakapannya yang dimiliki demi tercapainya tujuan perusahaan. Robbins menyatakan (2002) bahwa motivasi merupakan wujud keinginan dalam menjalani tujuan suatu organisasi. Motivasi kerja yang tinggi ialah dimana karyawan memiliki keinginan untuk menghasilkan produk sesuai dengan target, memiliki keinginan untuk menghasilkan jenjang karir yang lebih tinggi dan mempunyai keinginan untuk mendapatkan bonus. Menurut Siswanto (2005) menjelaskan bahwa dalam motivasi dapat diukur berdasarkan beberapa indikator seperti kinerja, tanggung jawab, kesempatan dan tantangan, maka apabila kinerja, tanggung jawab, kesempatan dan tantangan ini menurun akan berpengaruh terhadap motivasi yang ikut menurun. Adapun hasil penelitian menurut Martinasari (2011) menjelaskan bahwa, motivasi memberi pengaruh pada kinerja pegawai. Makin tinggi motivasi guna bekerja, makin

tinggi pula kinerja pegawai yang dilaksanakan. Kinerja karyawan yang rendah bisa diakibatkan motivasi yang rendah, karena motivasi merupakan keinginan untuk berusaha mencapai tujuan perusahaan.

Selain faktor motivasi, budaya organisasi termasuk salah satu faktor menentukan kinerja karyawan. Seperti yang diutarakan oleh Pratiwi (2012) bahwasanya budaya organisasi termasuk faktor yang krusial pada organisasi, budaya yang kuat pada organisasi dapat menarik tiap-tiap individu untuk ikut masuk pada organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat membantu terwujudnya tujuan organisasi serta membantu organisasi mengarahkan karyawan untuk menyelesaikan tugasnya dengan baik, agar setiap karyawan dapat mengetahui dan menerapkan budayanya.

Budaya organisasi merupakan sistem yang diterapkan oleh sekumpulan individu yang menjadikan pembeda dari setiap organisasi (Robbins, 1998). Organisasi harus memiliki nilai-nilai atau norma yang diyakini sebagai penggerak tiap-tiap individu organisasi sebagai aturan atau pedoman dalam bertindak dan bertingkah laku yang diterima dalam mencapai tujuan, menghasilkan nilai-nilai tersebut menjadi budaya organisasi. Hal ini sesuai dengan penelitian Greenberg & Baron (2000) mengenai budaya organisasi sebagai sistem diawali dalam organisasi dan menghasilkan dampak yang positif terhadap kegiatan karyawan. Tujuannya sebagai identitas nilai dan norma pada sikap yang disalurkan untuk kesuksesan organisasi.

Budaya organisasi ialah wujud keyakinan yang dimiliki, diterima guna dipatuhi serta dirasakan oleh kumpulan, merefleksikan dan berpengaruh terhadap

lingkungan yang berbeda-beda (Kreitner dan Kinicki, 2005). Keberadaan budaya organisasi yang mendukung, pada umumnya organisasi mampu menghadapi persoalan dan mencapai tujuan dengan menggunakan kekuasaannya (Setiayawan dan Waridin, 2006). Menurut Robbin dan judge (2008) menjelaskan bahwa dalam budaya organisasi dapat diukur berdasarkan beberapa indikator seperti inovasi dan pengambilan risiko, perhatian ke hal yang rinci, orientasi pada hasil, orientasi pada individu, orientasi terhadap tim, agresif serta kompetitif, dan stabilitas, apabila dari indikator yang disebutkan mengalami penurunan ini akan berpengaruh terhadap budaya organisasi yang menurun.

Budaya organisasi yang mendukung tercipta karena mengenal baik budayanya dan menyesuaikan diri dengan budaya yang tertanam. Budaya organisasi berguna untuk menyatukan bagian organisasi perusahaan, mendefinisikan ciri khas, motivasi, dan menjadi acuan untuk anggota kelompok. Seperti penelitian Nurhasanah (2016) mengatakan budaya organisasi memiliki dampak dengan performa pegawai, bila budaya makin tinggi, makin tinggi pula performa yang dihasilkan, sikap, ciri ciri perorangan, wewenang dan etika.

Lingkungan kerja merupakan keberadaanya diantara para karyawan dan memiliki pengaruh bagi setiap individu dalam menjalankan wewenang yang diberi (Nitisemito, 1992). Pendapat Sedarmayanti (2009) mengatakan lingkungan kerja fisik ialah memiliki pola fisik yang berada di sekeliling tempat bekerja yang berdampak tenaga kerja baik langsung ataupun tidak. Wujud fisik yang berdampak pada lingkungan kerja fisik yaitu warna ruang, pencahayaan, sirkulasi, kebisingan, dan keamanan. Karyawan selalu berinteraksi dengan lingkungan kerja fisik

perusahaan. Menurut Heizer dan Render (2009) menjelaskan situasi lingkungan fisik memiliki dampak bagi karyawan dalam bekerja seperti rasa aman, kinerja dan kualitasnya. Ini menunjukkan lingkungan fisik yang beraneka ragam akan menghasilkan kinerja yang berbeda bagi setiap karyawan. Apabila perusahaan dapat menghasilkan kondisi yang nyaman menghasilkan motivasi dan rasa nyaman. Adapun penelitian yang mengaitkan antara manusia dengan lingkungan kerja yang dinamakan dengan efek *hawthorne* (dalam Ganendra dan meiyanto, 2018) yaitu menjelaskan mengenai, karyawan yang mengalami perubahan lingkungan kerja akan merasakan nasib yang diperhatikan oleh manajemen, sehingga baik positif maupun negatif, setiap perubahan akan membuat karyawan bekerja lebih aktif sehingga produktivitasnya meningkat. Hasil penelitian menurut Asriyanto (2013) lingkungan kerja memiliki dampak pada kinerja pegawai menjelaskan bahwasanya lingkungan kerja baik menghasilkan kinerja pegawai yang meningkat. Makin baik lingkungan di tempat kerja, makin meningkat pula kinerja dari seorang pegawai untuk lebih optimal dalam mencapai hasil kerja yang memuaskan.

PT. Dan Liris ialah perusahaan tekstil terbesar yang berada di Sukoharjo menurut penelitian Wahyu (2016). Perusahaan ini sudah berdiri sejak 1920 yang saat itu memulai sebagai *home industry* batik yang berada di Desa Bluluk, Kabupaten Karanganyar, yang hanya menggeluti satu bidang, yakni bidang pertenunan (*weaving*). Setelah perusahaan berkembang, kemudian berdiri pabrik perajutan. Perkembangan yang cepat pada tahun 1983 membuat lokasi pabrik pindah ke Desa Banaran Kabupaten Sukoharjo. Perusahaan ini termasuk perusahaan besar karena memiliki banyak departemen seperti *Spinning, Weaving, Finishing, Printing* dan

Garmen. Kegiatan dimulai dari pengadaan bahan baku, pengolahan, dan diproses yang menghasilkan benang, kain dan pakaian jadi. PT. Dan Liris mempunyai lebih dari 8.000 pegawai dan dibagi menjadi tiga *shift* dalam satu hari, yakni pagi, siang, dan malam. PT. Dan Liris merupakan perusahaan pengekspor ternama dan dipercayakan oleh internasional guna melangsungkan produksi pakaian dari merek-merek terkenal, misalnya Mark & Spencer.

Berdasar pada pengamatan serta wawancara dengan personalia PT. Dan Liris bagian weaving yaitu Bapak Ariyanto pada 1 Februari 2020. Pada divisi weaving bagian produksi memiliki karyawan berjumlah 200 orang yang dibawah oleh leader. Ditemukannya pencapaian target karyawan mengalami penurunan. Hal ini sesuai pada penurunan produksi pada PT. Dan Liris tahun 2018-2019.

Tabel 1.1 Data Pencapaian Target Produksi Staff dan Leader

Bulan	2018 (Kain)			2019 (Kain)		
	target	output	tingkat capaian	target	output	tingkat capaian
Januari	1.500.000	1.168.733	77.91%	1.500.000	1.432.139	95.47%
Februari	1.500.000	1.227.136	81.80%	1.500.000	1.313.324	87.55%
Maret	1.500.000	1.355.181	90.34%	1.500.000	1.442.916	96.19%
April	1.500.000	1.409.483	93.96%	1.500.000	1.335.625	89.04%
Mei	1.500.000	1.333.690	88.91%	1.500.000	1.362.947	90.86%
Juni	1.500.000	1.089.415	72.62%	1.500.000	1.176.087	78.40%
Juli	1.500.000	1.423.840	94.92%	1.500.000	1.496.372	99.75%
Agustus	1.500.000	1.303.337	86.88%	1.500.000	1.236.036	82.40%
september	1.500.000	1.446.828	96.45%	1.500.000	1.243.795	82.91%
Oktober	1.500.000	1.524.082	101.60%	1.500.000	1.492.049	99.46%
November	1.500.000	1.588.575	105.90%	1.500.000	1.442.181	96.14%
Desember	1.500.000	1.750.154	116.67%	1.500.000	1.223.815	81.58%
Total			92.33%			89.98%

Sumber: Personalia Divisi Weaving PT. Dan Liris, 2020

Dilihat pada tabel 1.1 menjelaskan pencapaian target produksi staff dan leader pada PT. Dan liris tahun 2018-2019 mengalami penurunan. Seharusnya dalam pencapaian target produksi mengalami kenaikan atau stabil, secara tidak langsung ini juga menunjukkan bahwa kinerja karyawan divisi weaving ini rendah dan ada permasalahan. Dilihat dari presentase tertinggi pada tahun 2018 sebesar 92.33% dan presentase terendah pada tahun 2019 sebesar 89,98%. Pada tabel 1.1 menunjukkan data karyawan belum mampu menyelesaikan sesuai target yang sudah ditentukan oleh perusahaan. ditunjukkan karyawan yang belum mampu untuk memproduksi sesuai dengan target sehingga perlunya tambahan waktu lebih dan membuat biaya produksi sendiri menjadi mahal. Motivasi kerja yang rendah ini berdampak terhadap kinerja karyawan, ditelusuri dari sikap karyawan PT. Dan Liris kurangnya disiplin terutama absensi. Berdasarkan hasil wawancara dengan personalia mendapatkan karyawan datang bekerja tidak tepat waktu yang seharusnya dimulai pukul 06.00 ditemukannya karyawan terlambat datang bekerja. Kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu ini dapat mempengaruhi kinerja yang dihasilkan menurun atau tidak sesuai. Pernyataan ini sesuai berdasarkan dari personalia weaving bahwa karyawan masih kurang disiplin dalam ketepatan waktu untuk bekerja. Berikut disajikan tabel absensi karyawan.

Tabel 1.2 Data Rekapitulasi absensi

No	Tahun	Rekapitulasi absensi (%)
1	2017	12,57
2	2018	14,28
3	2019	20,57

Sumber: Personalia Divisi Weaving PT. Dan Liris, 2020

Pada tabel 1.2 data rekapitulasi absensi pada karyawan PT Dan Liris Sukohardjo menunjukkan penurunan dari tahun 2017-2019. Pada tahun 2018 sebesar

12,57%, pada tahun 2018 naik menjadi 14,28% dan pada tahun 2019 meningkat menjadi 20,57% tingginya absensi pada karyawan akan berdampak pada performa atau kinerja karyawan.

Dilihat dari rekapitulasi absensi pada karyawan PT Dan Liris Sukoharjo terjadi penurunan tingkat absensi yang dapat dikarenakan penurunan tingkat motivasi pada karyawan PT Dan Liris. Oleh karena itu, berawal dari motivasi yang rendah maka mengakibatkan performa kinerja karyawan yang buruk.

Karyawan pada divisi Weaving PT. Dan Liris Sukoharjo harus saling bersinergi antar karyawan untuk tercapainya keperluan perusahaan mengikuti norma dan etika yang diterapkan tiap individu, sehingga membentuk budaya dalam perusahaan hal ini sesuai dengan penelitian Febrian (2017). Pada wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada personalia bagian weaving bahwa budaya yang diterapkan pada perusahaan ini lebih bersifat formal dan terstruktur, adanya SOP (*Standart Operation Procudure*) bagi karyawan. sistem dan kebijakkan yang berlaku ini tentu harus dijalankan dan dipatuhi untuk seluruh karyawan. PT Dan Liris ini menetapkan prosedur dan aturan kehadiran kinerja pada pukul 06.00 dimulai dari hari senin hingga jumat. Tidak dapat mentolerir keterlambatan dalam absensi. Karyawan yang tidak datang tentu akan diberikan sanksi. Bagi karyawan yang berhalangan datang diharapkan izin ke pihak perusahaan seperti tidak sehat atau hamil maka akan diberikan toleransi. Selain itu karyawan yang bertugas tidak taat dengan SOP (*Standart Operation Procudure*) yang sudah ditentukan. Hal ini ditunjukkan pegawai yang bekerja tidak menggunakan alat yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti masker untuk melindungi dari debu kecil dari mesin besar

saat bekerja terutama pada divisi weaving, pelindung telinga karena hasil bising yang dihasilkan oleh mesin ini cukup keras sehingga bisa berpengaruh untuk pendengaran karyawan dalam jangka panjang.

Tabel 1.3 Lingkungan kerja kondisi karyawan pada PT. Dan Liris Sukohardjo

No	Lingkungan umum	Aspek		Keterangan
		Kondisi yang diharapkan	Kondisi saat ini	
1	Penerangan	Setiap ruang di kantor memiliki cahaya yang baik dan terang	Beberapa ruangan di kantor kurang dalam penerangan	Pencahayaan di ruang kantor kurang karena lampu yang disediakan hanya beberapa ruangan, dibantu pencahayaan yang masuk dari luar.
2	Sirkulasi	Sirkulasi di ruangan tidak panas dan nyaman	Beberapa sirkulasi ruangan di kantor kurang memadai	terdapat ruangan yang tidak nyaman serta kurangnya ventilasi yang disediakan
3	Keamanan	Nyaman dan selalu aman	Selalu aman dan nyaman	Adanya satpam dan CCTV yang membuat cukup nyaman
4	bising	Tidak bising dan tenang	Beberapa ruangan kantor masih bising	Beberapa ruangan kantor masih terdengar bising sehingga mengganggu karyawan dalam bekerja

Sumber PT. Dan Liris divisi Weaving 2020

Pada tabel 1.3 menunjukkan tentang lingkungan kerja umum pada divisi weaving pada PT. Dan Liris ini menjelaskan bahwa masih kurangnya dalam mencapai target pada perusahaan, seperti kurang efektif pekerjaan hanya beberapa ruangan yang memiliki pencahayaan yang memadai. Suhu ruangan pada ruang lain juga terbilang kurang karena mengandalkan pada ventilasi yang disediakan dan tidak semua ruangan menggunakan AC. Suara bising yang dihasilkan dari mesin besar cukup keras dan bisa mengganggu para karyawan terutama saat bertugas. Beberapa hal yang disampai dapat berdampak bagi kenyamanan karyawan sendiri.

Dari permasalahan bisa dilihat bahwa kinerja yang rendah diduga disebabkan beberapa faktor seperti motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam sebuah perusahaan. Penjelasan yang sudah dijabarkan membuat peneliti akan melaksanakan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan “(Studi Pada Karyawan Divisi Weaving PT. Dan Liris Sukoharjo)”**

1.2 Rumusan Masalah

Pada latar belakang yang sudah dijabarkan terdapat permasalahan yang disebabkan adanya perubahan dari kinerja karyawan divisi weaving PT. Dan Liris. Terdapat penurunan pencapaian target produksi pada tahun 2018-2019 sebesar 92,33% dan 89,98%. Penjelasan permasalahan pada latar belakang ini merumuskan, rumusan permasalahan dalam kajian ini sebagai berikut:

1. Apakah motivasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
2. Apakah budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
3. Apakah lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?
4. Apakah motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Tujuan dari kajian ini mengenai konsep latar belakang dari rumusan permasalahan yang ada, sehingga penelitian mempunyai tujuan guna:

1. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris
2. Untuk mengetahui pengaruh dari budaya organisasi memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris
3. Untuk mengetahui pengaruh dari lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris
4. Untuk mengetahui pengaruh dari motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja memberi pengaruh positif pada kinerja karyawan pada divisi weaving PT. Dan Liris

1.3.2 Manfaat Penelitian

Diharapkan kajian ini mampu memberi manfaat untuk pihak lain yang memerlukan:

1. Manfaat teoritis

Hasil kajian ini bisa dijadikan bekal guna menerapkan ilmu yang telah dan menguatkan teori dari perilaku individu untuk pertimbangan bagi penelitian selanjutnya. Berkaitan dalam persoalan rendahnya kinerja yang disebabkan oleh rendahnya motivasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja.

2. Manfaat Manajerial

Hasil kajian ini diharapkan bisa membantu menyediakan informasi mengenai kondisi perusahaan hingga kinerja karyawan untuk kedepannya

mengadakan program pada hasil yang kurang optimal berkaitan dengan rendahnya kinerja yang disebabkan oleh motivasi, budaya organisasi, serta lingkungan kerja.

3. Manfaat sosial

Hasil kajian ini bisa dijadikan ide-ide pemikiran kepada pembaca dan pihak-pihak yang memerlukan meneliti permasalahan kinerja karyawan yang bisa dilihat dari faktor-faktor lain selain motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja.

1.4 Kerangka Teori

1.4.1 Perilaku Individu

Robbins & Timoty (2008) mengutarakan perilaku individu, sikap ataupun perilaku yang dipunyai tiap individu dalam bertindak dalam melangsungkan kegiatan dengan menggunakan kemampuannya. Pendapat lain yang dikemukakan oleh Gibson (1996), perilaku individu adalah segala bentuk tindakan tiap individu meliputi berfikir, berbicara untuk bersikap. Penilaian terhadap perilaku individu melalui hasil kinerja yang dikerjakan, apabila individu menunjukkan kemampuan untuk produktif, semakin baik perilaku yang ditunjukkan semakin baik pengaruh yang diberikan pada organisasi tersebut. Artinya perilaku individu yang baik dalam organisasi akan menghasil kinerja yang tinggi.

Adapun pendapat lain oleh Hull (dalam As'ad, 1987), perilaku tiap orang dipengaruhi oleh dorongan yang diberikan atau motivasi dalam kepentingannya untuk memenuhi atau kepuasan terhadap kebutuhan dalam diri setiap individu. Bentuk pengaruh dari perilaku akan menunjukkan bagaimana karyawan untuk

memiliki motivasi yang tinggi yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Tidak hanya motivasi dari pendapat yang disampaikan oleh Thoha (2007) perilaku individu, berfungsi interaksi tiap orang dengan iklim maupun lingkungannya. Satu sama lain memiliki perilaku yang berbeda dan perilaku ini ditentukan oleh sistem, iklim atau lingkungan dalam organisasi tersebut. Perilaku ini memberikan pola interaksi antara karakter setiap individu dengan karakter organisasi. Lingkungan dan budaya organisasi tentu memiliki pengaruh terhadap individu dalam berperilaku dan berkembang di organisasi yang akan berpengaruh terhadap kinerja dari karyawan. Pada penelitian Rahman (2013) menunjukkan perilaku karyawan yang baik dalam organisasi juga bisa terpengaruh dari sistem yang terbentuk dan situasi lingkungan kerja yang baik dalam organisasi.

Faktor – faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Hasil dari kinerja karyawan yang disebutkan Kasmir (2016:189) ditentukan oleh faktor faktor sebagai berikut:

1. Kapabilitas dan kecakapan yang dipunyai tiap individu dalam melaksanakan tugasnya, semakin ahli maka dalam mengerjakan tugas akan mudah
2. Pengetahuan sebagai pemahaman dasar mengenai pekerjaan, apabila sudah memiliki konsep dasar maka pekerjaan yang dikerjakan memiliki hasil yang baik
3. Rancangan kerja sebagai gambaran bagi karyawan untuk mencapai target yang akan dicapai
4. Kepribadian sebagai sifat dasar atau karakteristik tiap tiap individu

5. Motivasi sebagai bentuk dorongan tiap individu atau dari eksternal dalam melaksanakan tugas. Dorongan yang kuat akan membantu untuk mengerjakan tugas dengan baik
6. Kepemimpinan sebagai sikap dasar bagi pemimpin untuk mengelola dan mengatur bawahan dalam mengerjakan wewenang yang diberi
7. Gaya kepemimpinan sebagai sikap atau gaya bagi pemimpin dalam menangani ataupun mengatur bawahannya
8. Budaya organisasi sebagai sistem ataupun perilaku yang dianut bagi setiap organisasi, budaya masing-masing setiap perusahaan memiliki perbedaan
9. Kepuasan kerja sebagai bentuk karyawan merasa puas dengan pekerjaannya
10. Lingkungan kerja sebagai situasi yang berada disekitar tempat kerja, meliputi prasarana dan saran, layout serta ruangan
11. Loyalitas sebagai bentuk karyawan setiap terhadap perusahaan bekerja
12. Komitmen sebagai bentuk keyakinan dalam melaksanakan kebijakan dan aturan dalam perusahaan bagi karyawan
13. Disiplin kerja sebagai bentuk karyawan taat saat menjalankan tugas, seperti taat pada aturan, dan bekerja tepat waktu

Dari faktor-faktor yang disebutkan diatas motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja merupakan variabel yang menarik untuk diteliti. Ketiga variabel yang disebutkan memiliki dampak pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan bertambah dengan dorongan berupa motivasi yang diberikan untuk karyawan melakukan suatu pekerjaan dengan baik, dengan dorongan yang diberikan karyawan diharapkan akan lebih produktif dalam bekerja sesuai dengan tujuan

perusahaan. Tingginya motivasi ditandai dengan kemauan dimiliki karyawan untuk bekerja sesuai dengan target pada perusahaan. Disisi lain budaya organisasi dan lingkungan kerja juga berpengaruh pada kinerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat akan mendukung tercapainya tujuan perusahaan menyesuaikan dengan kebutuhan dalam membentuk kebiasaan dan perilaku karyawan dalam mengimplementasikan budaya tersebut. Lingkungan kerja yang mendukung memberi rasa aman serta meningkatkan konsentrasi bagi karyawan guna melaksanakan pekerjaan sehingga meningkatnya kinerja yang dihasilkan.

1.4.2 Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengutarakan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang dituju setiap individu dalam mengerjakan wewenang dan kewajiban yang diberi. Berbeda dengan Siswanto (dalam Sandy, 2015) bahwa kinerja merupakan prestasi hasil kerja yang dimiliki dalam menjalankan tanggung jawabnya. Ini menunjukkan bahwasanya kinerja karyawan ialah prestasi hasil kerja dari tiap individu dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya.

Kinerja karyawan mempunyai peran yang kuat dalam perusahaan, hal ini untuk mengetahui kemampuan dan keahlian yang dimiliki tiap karyawan dalam melaksanakan tugas serta tanggung jawabnya, maka dari itu perlu dalam menilai kinerja dengan secara jelas dan terukur. Sehingga kinerja karyawan sangat dibutuhkan untuk menilai potensi setiap individu yang akan menentukan sebuah kualitas dari sebuah perusahaan.

1.4.2.1 Indikator kinerja karyawan

Untuk mengukur kinerja karyawan definisi menurut Mathis dan Jackson (2012:378) adapun indikator- indikatornya ialah:

1. Kualitas yaitu hasil kerja, keterampilan dan kemampuan yang dihasilkan dibandingkan dengan persepsi karyawan pada kualitas pekerjaannya
2. Kuantitas yaitu seberapa banyak jumlah yang dibuat, semisal total unit, total siklus kegiatan terselesaikan
3. Ketepatan waktu ialah seberapa cakap dalam menuntaskan tugas sebelum waktu yang sudah dialokasikan serta bisa mengoptimalkan waktu yang tersisa guna melaksanakan kegiatan yang lain
4. Kehadiran meliputi absensi karyawan, izin, sakit atau tanpa keterangan
5. Kemampuan bekerja sama yaitu seberapa mampu tiap individu satu dengan lain untuk bekerja sama dalam melaksanakan tugas

1.4.3 Motivasi

Motivasi menurut Samsudin (2006) bahwa seberapa terpengaruh atau dorongan yang berdampak dari luar terhadap tiap individu atau organisasi dalam melakukan kegiatan yang ditetapkan. Tiap organisasi memiliki tujuan untuk mencapai target, proses dalam mencapai perlu melibatkan peran manusia. Cara untuk mendorong manusia menyesuaikan dengan tujuan organisasi, perlu memahami motivasi dalam organisasi tersebut sesuai dengan pernyataan Sutrisno (2012). Motivasi yang memiliki dua komponen meliputi arah dalam berperilaku (mencapai tujuan) dan kekuatan dalam perilaku (seberapa mampu).

Hal yang perlu diingat bahwa individu dalam perusahaan tentu memiliki latar belakang yang beraneka ragam dan tidak sama, maka perusahaan perlu untuk melihat dari segi kebutuhannya, keterampilan, harapan dan bakat setiap individu. Menurut Robbin (2002) mengutarakan bahwasanya motivasi ialah kemauan guna melaksanakan upaya tingkat tinggi demi tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut kebutuhan tiap individu bisa terpenuhi.

1.4.3.1 Teori Motivasi

1. *Theory X and Theory Y*

Menurut Douglas McGregor (1960) teori motivasi memiliki dua persepsi yang diajukan. Artinya manusia itu terdiri dari manusia negative label X dan positif diberi label Y. Pasca melaksanakan pemeriksaan, McGregor (1960) mengajukan masing masing hipotesis manusia tersebut. Teori X (negatif) dinyatakan sebagai berikut:

1. Pegawai tidak menyukai pekerjaan serta jika diberi kesempatan maka akan menghindar
2. Saat karyawan tidak menyukai bekerja maka perlu dikontrol dan dikelola mungkin perlu diberi sanksi agar mereka serius dalam bekerja
3. Pegawai mulai mengelak dari tanggung jawab serta mencari alasan yang formal
4. Sebagian pegawai akan memprioritas rasa aman daripada memiliki hubungan yang baik dengan tugas dan tidak memiliki rasa ambis.

Sedangkan Menurut McGregor sendiri (1960) teori Y (positif) dinyatakan sebagai berikut:

1. Karyawan akan melihat tugas sebagai hal biasa, tempat istirahat, arti lain sekadar teman berdiskusi
2. orang akan menumbuhkan komitmen yang objektif, apabila menjalankan tujuan pribadi dan pengendalian diri
3. keahlian dalam membuat keputusan yang cermat dan inovasi, secara luas tidak hanya kalangan atas atau direksi

1.4.3.2 Tujuan Motivasi

Dari motivasi sendiri memiliki tujuan yang ingin dicapai bagi perusahaan atau organisasi tersebut seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2004) tujuan diberikan motivasi ialah:

1. Menambah nilai moral dan kepuasan kerja
2. Menambah produktivas bagi pegawai
3. Menjaga stabilitas kinerja pegawai
4. Menjaga kepatuhan pegawai.
5. Membuat situasi dan relasi kerja yang baik.
6. Menambah kemakmuran bagi pegawai.
7. Membiasakan rasa tanggung jawab yang diberikan.
8. Menciptakan dalam efisiensi seperti peralatan serta bahan baku.

1.4.3.3 Indikator-indikator Motivasi

Menurut Siswanto (2005) menjelaskan bahwa dalam motivasi memiliki indikator yang akan mempengaruhinya sebagai berikut:

1. Kinerja, melakukan tugas yang diberikan untuk menghasilkan kualitas dan kuantitas yang akan berpengaruh terhadap target perusahaan.

2. Tanggung jawab, mampu guna menjalankan tugas yang dipercayakan selaras dengan waktu yang dialokasikan.
3. Kesempatan, kesempatan guna maju serta menjejak jenjang karir yang terbuka dari bawah sampai atas.
4. Tantangan, memiliki rasa untuk melakukan pekerjaan dalam memenuhi target dan waktu yang sudah ditentukan.

1.4.3.4 Metode Motivasi

Motivasi menurut menurut Hasibuan (2004:149) memiliki dua cara dalam memberikan dorongan, sebagai berikut:

1. Motivasi langsung, yakni motivasi yang didapatkan dengan langsung yang ditujukan bagi setiap manusia dalam memenuhi keperluan serta kepuasan dalam bekerja, meliputi jenjang karir, bonus, pujian serta tunjangan
2. Motivasi tidak langsung yaitu motivasi yang didapatkan secara tidak langsung, biasanya memiliki wujud misalnya sarana dan prasana.

1.4.3 Budaya Organisasi

Budaya yang dikemukakan oleh Luthans (2012) adalah norma dan nilai yang menjadi pedoman berperilaku bagi anggota organisasi. Budaya organisasi menjadi identitas bagi setiap kelompok, kelompok ini biasa disebut dengan organisasi. Sedangkan Robbins (2008) memiliki pendapat lain mengenai budaya organisasi merupakan suatu sistem yang memiliki arti atau makna bagi anggota secara bersama dan menjadi kan organisasi satu dengan lain berbeda. Keutamaan budaya organisasi menjadi pengendali dan arah untuk menentukan bersikap dan berperilaku bagi setiap orang yang terlibat dalam aktivitas organisasi. Visi misi dari

setiap perusahaan berbeda menentukan nilai – nilai budaya yang dianut itu berbeda dalam mencapai tujuan perusahaan.

Sedarmayanti (2014) menjelaskan bahwa budaya organisasi sendiri adalah komitmen, nilai dan sikap pada umumnya yang dimiliki yang muncul pada organisasi, secara sederhana, budaya merupakan upaya dalam mengerjakan sesuatu. Organisasi mampu mempunyai nilai yang dianut dan memiliki sistem yang sah dalam mencapai tujuan yang akan dituju, sehingga nilai yang dianut akan menjadi budaya organisasi.

1.4.3.1 Indikator budaya organisasi

Robbin dan judge (2008:256) berpendapat bahwa indikator budaya organisasi memiliki 7 macam, berikut penjelasannya:

1. Inovasi dan Pengambilan Risiko

Adanya kemauan bagi karyawan untuk inovasi dan berani meghadapi resiko

2. Perhatian ke hal yang Rinci

Kemampuan bagi karyawan untuk ketepatan dalam analisis dan memiliki perhatian pada hal yang rinci

3. Orientasi Pada Hasil

Kemampuan manajemen dalam focus untuk mencapai hasil dibandingkan proses maupun Teknik yang diterapkan

4. Orientasi Pada Individu

Kemampuan manajemen dalam memutuskan hasil yang dicapai oleh tiap individu pada organisasi tersebut

5. Orientasi Terhadap Tim

Mengontrol kegiatan pada tim bukan secara individu

Tingkat aktivitas pekerjaan yang diatur dalam tim, bukan secara perorangan.

6. Agresif dan Kompetitif

Kemampuan karyawan untuk lebih tanggap dan memiliki rasa bersaing dalam bekerja

7. Stabilitas

Kegiatan dalam organisasi yang dalam mempertahankan sttus quo daripada pertumbuhan

1.4.3.4 Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2006) menjelaskan bahwasanya budaya mempunyai fungsi dalam menjalankannya, sebagai berikut:

1. Mempunyai posisi dalam ketetapan yang jelas, yang dimaksud bahwa budaya yang tercipta membuat perbedaan dengan yang lain
2. Mengarahkan identitas organisasi terhadap anggota
3. Menimbulkan keyakinan pada sesuatu yang lebih besar dibanding kepentingan pribadi
4. Menumbuhkan keyakinan pada sistem
5. Menjadikan sistem yang memiliki makna dan arah serta mengatur karyawan dalam berperilaku

1.4.4 Lingkungan Kerja

Nitisemito (2002) mengemukakan pendapatnya mengenai lingkungan kerja ialah yang berada di lingkungan sekitar dan memberi pengaruh pada tiap orang

dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan. Memberi pengaruh pada lingkungan kerja yang akan tercipta, suasana lingkungan kerja yang nyaman akan mendukung dari kualitas kinerja pegawai yang naik. Salah satunya lingkungan fisik, lingkungan kerja yang tidak mampu mendukung hanya akan menghambat dari kinerja, membuat hasil kerja menjadi tidak maksimal dan membuat penurunan kinerja karyawan. mayoritas karyawan lebih menyukai bekerja dengan kondisi yang mendukung baik dari sarana yang bersih dan modern dan alat yang memadai menurut pendapat Robbins (2006). Lingkungan kerja fisik memiliki dua macam yaitu lingkungan kerja fisik secara langsung yang memiliki wujud meliputi kursi, meja, dan lain-lain. Kedua lingkungan fisik perantara yang memiliki pengaruh terhadap situasi meliputi suhu, udara, cahaya, bising, warna dan lain-lain. Sedangkan menurut Nitisetimo (2002) memberikan pendapat lain mengenai lingkungan kerja fisik merupakan yang berada dilingkungan sekitar karyawan dan memiliki dampak saat mengerjakan tugas, meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain.

1.4.4.1 Faktor – faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik

Suwatno dan Priansa (2011) menjelaskan bahwa lingkungan kerja fisik memiliki dua salah satunya lingkungan kerja fisik. Adapun faktor- faktor yang bisa memberi pengaruh pada lingkungan kerja fisik sendiri yang berada dilingkungan sekitar karyawan, sebagai berikut penjelasannya:

- a. Rancangan ruangan meliputi penyesuaian aturan dan tata letak alat alat, ini akan memberikan pengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja

- b. Rencana pekerjaan meliputi alat kerja atau cara kerja, ini akan berpengaruh terhadap kesehatan hasil kerja karyawan
- c. Suasana lingkungan kerja meliputi pencahayaan, bising, sirkulasi, yang berpengaruh terhadap kenyamanan saat bekerja

1.4.4.3 Indikator-indikator Lingkungan Kerja Fisik

Adapun pendapat dari Sedarmayanti (2009) menjelaskan yang menjadi indikator sendiri bagi lingkungan kerja fisik, berikut penjelasannya:

1. Pencahayaan di tempat kerja. Kurangnya pencahayaan yang memadai menyebabkan pandangan menjadi tidak nyaman, sehingga akan menghambat dari pekerjaan tersebut
2. Sirkulasi di tempat kerja. Sirkulasi udara yang tidak memadai tentu akan memberikan rasa tidak nyaman saat bekerja seperti ruangan yang kurang ventilasi
3. Kebisingan di tempat kerja. Suara yang keras dapat menimbulkan kerusakan pada pendengaran, dan ketidaknyaman dalam bekerja karena tidak kondusif saat bekerja
4. Keamanan dan kenyamanan di tempat kerja. Rasa aman dan nyaman di lingkungan bisa berupa penyediaanya Satuan Petugas Pengamanan (SATPAM), menggunakan CCTV, ruangan yang leluasa dalam bergerak.

1.4.5 Hubungan antar variabel

1.4.5.1 Hubungan motivasi terhadap kinerja karyawan

Motivasi tiap individu dalam mengerjakan tugas karena ada keperluan hidup yang terpenuhi. Kebutuhan yang dimaksud berupa kebutuhan ekonomi

meliputi menghasilkan uang, yang lainnya disebut kebutuhan non ekonomis. Kebutuhan non ekonomis meliputi kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atau memiliki keinginan untuk maju. Adapun dari kebutuhan yang disebutkan, membuat tiap individu harus mampu lebih giat dalam bekerja. Dorongan ini membuat individu bergerak untuk bekerja, dari hal yang disampaikan apabila karyawan memiliki semangat tinggi atau motivasi tinggi akan memberi dampak pada kinerja yang dihasilkan menjadi makin tinggi. Hal ini bersesuaian dengan pandangan dari Rivai (2004) mengatakan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja karyawan yang sama tingginya. Ini menunjukkan peningkatan dari motivasi bagi karyawan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melakukan tugasnya. Adapaun pendapat dari penelitian Martinasari (2011) mengenai motivasi akan memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, bila terjadi peningkatan maka kinerja yang dihasilkan pun ikut naik.

HI Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan.

1.4.5.2 Hubungan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi ialah adanya interaksi dan bentuk kebiasaan yang berdampak bagi sekelompok orang dalam suatu organisasi. (Hofstede,1997). Budaya organisasi merupakan bentuk kesepakatan antara anggota di suatu organisasi, hingga akhirnya terjadi kesepakatan yang cakupannya besar untuk kepentingan organisasi. Budaya organisasi juga mengontrol dan mengarahkan bagaimana cara bersikap serta berperilaku tiap individu dalam aktivitas di dalam

instansi. Budaya organisasi yang kuat dalam suatu instansi, akan berdampak kuat terhadap kinerja karyawan yang dihasilkan. Adapun kajian yang dilaksanakan Rempulaeng (2014) menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan, karena budaya yang kuat mampu membentuk karyawan untuk lebih berkembang secara bersama. pentingnya memahami tentang budaya organisasi sejak dini bagi karyawan.

H2 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan

1.4.5.3 Hubungan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Lingkungan kerja diperlukan dalam organisasi karena karyawan yang memiliki kepekaan terhadap lingkungan kerja terutama untuk kenyamanan sendiri dan memberikan kemudahan dalam melaksanakan pekerjaannya. Lingkungan kerja yang baik mencakup dari suhu, penerangan serta faktor yang lain yang memadai, misalnya suhu dalam ruangan tidak panas atau pencahayaan cukup tidak redup. Selain itu mayoritas karyawan merasa lebih nyaman bekerja dengan fasilitas atau sarana yang mendukung dari segi kebersihan maupun alat yang disediakan (Robbins, 2006:36). Adapun pada penelitian Asriyanto (2013) mengatakan lingkungan kerja memiliki pengaruh positif pada kinerja karyawan, lingkungan yang mendukung akan membangun suasana kerja yang baik sehingga kinerja yang dihasilkan lebih optimal.

H3 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

1.4.5.4 Hubungan motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Seperti hal sudah diteliti sebelumnya, yang menjelaskan variabel motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja memiliki pengaruh secara positif pada kinerja karyawan. Adapun dari sebagian penelitian menunjukkan faktor faktor yang memiliki dampak pada kinerja karyawan.

Bahwa motivasi motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja memiliki hubungan dengan kinerja karyawan. Motivasi yang tinggi yang diberi akan berdampak pada karyawan untuk memiliki dorongan untuk mencapai target tepat waktu. Budaya organisasi serta lingkungan kerja yang baik akan menunjukkan dampak yang kuat serta kenyamanan bagi pegawai ketika melaksanakan pekerjaan. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai makin baik. Penelitian ini sesuai Musnadi (2018) bahwa motivasi, lingkungan kerja serta budaya organisasi pada kinerja karyawan memberi pengaruh yang signifikan dan positif.

H4 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan

1.4.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 1.4
Penelitian terdahulu

Peneliti/Tahun	Judul Penelitian	Hasil Penelitian
Ayun Martinasari (2011)	Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Kepuasan kerja Terhadap Kinerja Karyawan bagian produksi CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran	Hasil penelitian ini adalah motivasi, disiplin, dan rasa puas dalam bekerja memiliki pengaruh signifikan pada kinerja karyawan CV. Cahaya Mandiri Garmen Ungaran
Kenly Rimpulaeng (2014)	Pengaruh Motivasi Kerja, Komitmen Karyawan, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Gudang Garam Manado	Dalam kajian ini ditemukan dampak yang positif serta substansial antara Motivasi kerja, komitmen serta budaya organisasi pada kinerja karyawan PT. Gudang Garam Manado
Nur Abib Asriyanto (2013)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Kalika Intergraha di Semarang	Dalam kajian ini ditemukan dampak yang positif serta substansial antara motivasi bekerja dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan CV. Kalika Intergraha Semarang

Sumber: hasil diolah oleh peneliti (2020)

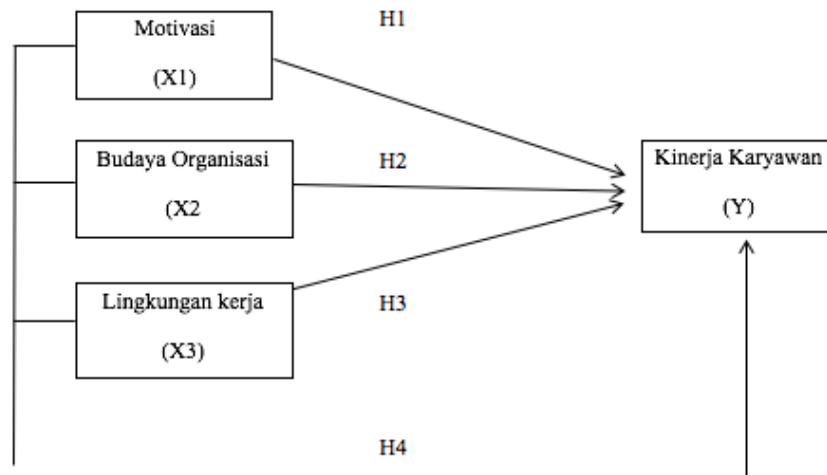
Perbedaan pada penelitian menunjukkan motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja mempengaruhi variabel terikat yakni kinerja karyawan. adapun locus pada penelitian ini adalah salah satu perusahaan tekstil terbesar di Sukoharjo, sehingga peneliti tertarik untuk mengetahui korelasi antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja pada kinerja karyawan di PT. Dan Liris Sukoharjo. Pada kajian ini menjelaskan bahwasanya motivasi yang tinggi akan membuat kinerja meningkat begitu pula dengan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mendukung akan menghasilkan kinerja karyawan yang tinggi.

1.5 Hipotesis

Hipotesis seperti yang dituturkan oleh Sugiyono (2006:51) ialah jawaban sementara terkait rumusan permasalahan kajian berbentuk kalimat pertanyaan. Disebut sementara karena jawaban belum revelan dengan teori, belum berdasar pada fakta empiris yang didapat dari data yang terkumpul. Berikut hipotesis yang diajukan dalam kajian ini:

1. H1 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.
2. H2 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.
3. H3 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.
4. H4 Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja dengan kinerja karyawan PT. Dan Liris.

Gambar 1.1
Kerangka pemikiran



1.6 Definisi Konsep

Definisi konsep merupakan pemahaman mengenai konsep tentang batas-batas definisi dari hal-hal yang perlu diamati. Memiliki tujuan untuk menunjukkan batasan agar terhindar dari ketidakjelasan mengenai definisi variabel masing-masing. Definisi konsep untuk penelitian ini yaitu:

1. Motivasi

Menurut Robbin (2002) mengutarakan bahwasanya motivasi ialah kemauan guna melaksanakan upaya tingkat tinggi demi tujuan organisasi, yang bergantung pada kapasitas upaya tersebut supaya kebutuhan tiap individu bisa terpenuhi.

2. Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2008) budaya organisasi yaitu suatu sistem yang memiliki arti atau makna bagi anggota secara bersama dan menjadikan organisasi satu dengan lain berbeda.

3. Lingkungan Kerja

Menurut Nitisetimo (2002) lingkungan kerja fisik yaitu lingkungan yang berada di sekitar karyawan serta memiliki dampak saat mengerjakan tugas meliputi cahaya, sirkulasi, tata ruang, aman dan lain-lain.

4. Kinerja Karyawan

Mangkunegara (2009) mengutarakan bahwasanya kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan baik itu dari segi kualitas maupun kuantitas yang dituju setiap individu dalam mengerjakan wewenang dan kewajiban yang diberi.

1.7 Definisi Operasional

Definisi operasional didefinisi sebagai salah satu unsur pada penelitian yang dijadikan sebagai petunjuk untuk mengukur variabel, agar memudahkan bagi peneliti untuk mengoperasional dari definisi masing masing konsep baik secara perilaku maupun ciri-ciri yang dapat diamati menggunakan kata kata sehingga dapat diuji (Singarimbun, 2002:46). Penelitian ini ditunjukkan dengan menggunakan indikator untuk mengukur variabel secara terperinci yaitu:

1. Motivasi

Motivasi merupakan kemampuan untuk memenuhi suatu kebutuhan karyawan PT. Dan liris dalam melaksanakan tugas sesuai dengan target. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi dari Siswanto (2005):

- Kemauan untuk melaksanakan tugas dengan target yang jelas
- Kemauan untuk bekerja tepat waktu dengan hasil yang baik
- Kemauan untuk memperoleh penghargaan dan jenjang karir
- Kemauan memiliki tujuan yang jelas dan menantang

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan sistem yang berlaku PT. Dan Liris yaitu maju bersama menjadi terbaik. Dalam penelitian ini indikator yang digunakan mengadopsi dari Robbins dan Judge (2008):

- Memiliki dorongan untuk inovatif dan mengambil resiko
- Memiliki perhatian dengan rinci
- Memiliki orientasi pada hasil
- Memiliki orientasi pada individu
- Memiliki rasa untuk bekerja dalam tim bukan individu
- Memiliki rasa untuk agresif dan kompetitif
- Memiliki rasa untuk stabilitas

3. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja ialah lingkungan yang berada di sekitar pegawai, salah satunya lingkungan kerja fisik pada PT. Dan Liris agar dapat memberikan rasa aman dan nyaman. Indikator yang dipakai pada kajian ini mengadopsi dari Sedarmayanti (2009):

- Pencahayaan
- Sirkulasi udara
- kebisingan
- keamanan dan kenyamanan

4. Kinerja karyawan

Kinerja karyawan ialah hasil pekerjaan PT. Dan Liris yang diukur dari segi mutu serta kuantitas dalam menjalankan tugasnya selaras dengan kewajiban yang ditunjukkan pada dirinya. Indikator yang dipakai dalam kajian ini mengadopsi dari Mathis dan Jackson (2012):

- Kemampuan mencapai target hasil pekerjaan dari segi kualitas serta kuantitas
- Pencapaian target sesuai ketepatan waktu pekerjaan
- Kemampuan bekerjasama antar karyawan
- Kehadiran

1.8 Metode Penelitian

Menurut pendapat Sugiyono (2006:4) langkah peneliti untuk mengumpulkan informasi bertujuan agar dapat memahami permasalahan pada data yang sudah didapatkan dan mengatasinya.

1.8.1 Tipe Penelitian

Kajian ini berjenis eksplanatori, Sugiyono (2015) mengutarakan bahwasanya penelitian eksplanatori didefinisikan sebagai korelasi kausal antar variabel yang memberi pengaruh pada hipotesis. Penelitian ini terdapat minimal tiga variabel yang dikaitkan dan penelitian memiliki fungsi menjabarkan, memprediksi dan mengatur suatu gejala. Adapun penelitian ini menjelaskan adanya hubungan timbal balik antar variabel yang menjadi penelitian dan seberapa jauh hubungan saling mempengaruhi. Penelitian ini akan menjelaskan seberapa pengaruh motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja pada kinerja karyawan.

1.8.2 Populasi dan Sampel

1.8.2.1 Populasi

Populasi yaitu sekumpulan manusia ataupun barang yang terdiri dari subjek atau objek memiliki karakter tertentu Sugiyono (2015). Adapun yang dijadikan populasi pada kajian ini ialah seluruh pegawai aktif yang memiliki masa kerja minimal enam bulan di PT. Dan Liris pada divisi weaving yang berjumlah 359 orang.

1.8.2.2 Sampel

Sampel ialah sebagian karakter yang dipunyai oleh populasi (Sugiyono, 2010). penentuan sampel yang akan menjadi sumber data pada kajian ini memakai rumus Slovin berikut perhitungannya:

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

Keterangan

N = Jumlah sampel

N = Populasi

e = Batas toleransi ketidaktelitian dalam pengambilan kesalahan sampel sebesar 10%

Memakai rumus di atas, maka penghitungan untuk total sampel ialah

$$\begin{aligned} n &= \frac{N}{1 + N(e)^2} \\ &= \frac{359}{1 + 359 (10\%)^2} \\ &= 78,2 \\ &= 78 \text{ orang} \end{aligned}$$

Hasil jumlah perhitungan sampel didapat jumlah yang diperlukan menjadi responden sebesar 78 orang.

1.8.3 Teknik Pengambilan Sampel

Sugiyono (2010:118) mendefinisikan guna menentukan Teknik sampel yang akan dipakai untuk kajian. Penelitian ini memakai Teknik sampling *Simple Random Sampling* tiap anggota mendapatkan peluang yang rata guna dijadikan sampel. Untuk menetapkan responden PT. Dan Liris ini dengan cara undian pada divisi weaving. Undian dilakukan secara manual dari nama yang keluar dari hasil undian, dalam penyebaran dibantu oleh personalia divisi weaving untuk dibagikan sesuai dengan nama yang sudah diundi. Proses penyebaran kuesioner dilakukan selama satu minggu.

1.8.4 Sumber Data

a. Data Primer

Data primer yang didapatkan berupa informasi yang didapatkan dari narasumber berasal dari responden yang mengisi kuisisioner dan data yang didapatkan dari instansi

b. Data Sekunder

Data sekunder yang didapatkan berupa informasi atau data pendukung seperti jurnal atau buku dari perpustakaan.

1.8.5 Skala Pengukuran

Skala pengukuran adalah persetujuan yang dipakai menjadi patokan dalam menentukan tinggi rendahnya interval pada alat ukur, sehingga apabila dipakai sebagai alat ukur menghasilkan data kuantitatif (Sugiyono, 2010:92). Adapun

untuk memenuhi analisis kuantitatif jawaban yang diberikan akan diberi nilai, seperti:

Tabel 1.5 Skala Likert

Pernyataan	Keterangan	Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
R	Ragu-ragu	3
TS	Tidak setuju	2
STS	Sangat tidak setuju	1

Sumber: sugiyono, 2010

Setelah diberi skor akan disajikan dalam bentuk data tabel induk yang selanjutnya akan diuji menggunakan SPSS.

1.8.6 Metode Pengumpulan Data

1. Kuesioner

Kuesioner yang dipakai pada kajian ini ialah kuesioner tertutup, yang mana kuesioner menyediakan daftar susunan pertanyaan yang pilihan jawabannya sudah tersedia. Data kuesioner yang diperoleh ini berupa identitas responden dan pertanyaan terkait dengan variabel motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja serta kinerja karyawan.

2. Wawancara

Dari wawancara yang didapatkan berupa data dari kondisi perusahaan dan karyawan PT. Dan Liris Sukohardjo serta informasi yang dibutuhkan oleh peneliti.

3. Studi Kepustakaan

Metode yang didapatkan dari studi pustaka berupa informasi dengan cara mengumpulkan dari referensi baik dari buku, jurnal atau literatur dan lain lain.

Memahami dokumen dari perusahaan PT. Dan Liris untuk mengetahui sistem, sejarah perusahaan dibangun, pembagian tugas serta kondisi perusahaan.

1.8.7 Teknik Pengolahan Data

Teknik yang dipakai guna mengolah data agar menghasilkan informasi yang berfungsi sesuai dengan tujuan yang sudah direncanakan.

a. Edit

Proses untuk pengecekan setelah data yang dikumpulkan guna mencari tahu dari jawaban responden mengenai pertanyaan yang diberikan sudah sesuai apa tidak.

b. Menentukan skor

Proses memberikan skor untuk jawaban dari kuesioner guna mendapatkan data dalam uji hipotesis.

c. Menentukan kode

Proses pemberian dengan menggunakan kode terhadap jawaban kuesioner yang berbeda agar mudah di kategorikan.

d. Tabulasi

Proses mengkategorikan data berbentuk tabel berfungsi untuk memudahkan untuk analisis dan mengelola data.

1.8.8 Teknik Analisa Data

1.8.8.1 Analisa Kualitatif

Data kualitatif didefinisi yang berupa pendapat tidak termasuk dalam angka melainkan berbentuk kata atau kalimat.

1.8.8.2 Analisa Kuantitatif

Data kuantitatif didefinisi berupa angka maupun bilangan yang bisa diukur untuk menjadi informasi ataupun penjelasan. Analisis data kuantitatif yang ada pada kajian ini yaitu:

1) Uji Validitas

Uji validitas memiliki tujuan guna melaksanakan pengukuran pada indikator yang dipakai agar bisa diuji serta meminilisir kesalahan dalam kesimpulan pada data (Hengky Latan, 2014:84). Pada umumnya digunakan untuk menguji valid atau tidak dari butir kuesioner. Cara membuktikan kuesioner valid dengan nilai korelasi r hitung $>$ r tabel. Bila nilai r hitung lebih besar daripada r tabel maka dinilai valid. Dinilai tidak valid bila r hitung lebih kecil daripada r tabel. Kajian ini memakai uji satu sisi dengan taraf signifikan 5%

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas yang dipakai guna melaksanakan pengukuran pada konsistensi dari pertanyaan kuesioner dalam mengukur objek yang sama (Hengky Latan, 2014). Pada uji ini untuk mengukur kuesioner bisa dipercaya atau tidak. Pengujiannya dengan menggunakan SPSS dengan cara mengukur uji reliabilitas menggunakan uji statistik Alpha Cronbach, dinilai reliabel apabila nilai Alpha $>$ 0,60.

3) Koefisien korelasi

Uji korelasi dipakai guna mencari tahu seberapa kuat korelasi antara variabel bebas pada variabel terikat, kuat ataupun tidaknya korelasi diukur pada patokan sebagai berikut.

Tabel 1.6 Pedoman Interpelasi Koefisien Korelasi

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0,00 – 0,199	sangat rendah
0,20 – 0,399	rendah
0,40 – 0,599	sedang
0,60 – 0,799	kuat
0,80 – 1,000	sangat kuat

Sumber: Sugiyono, 2010

4) Analisis Regresi

a. Regresi Linier Sederhana

Adapun pendapat Wiratna Sujarweni (2014:144) regresi linier sederhana yaitu analisis yang bertujuan guna mencari tahu arah pengaruh antara variabel bebas pada variabel terikat. Adapun persamaan liner sederhana yaitu:

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

a : nilai konstanta (harga y bila X=0)

b : koefisien regresi, guna mengetahui adanya kenaikan ataupun penurunan pada variabel terikat berdasar pada variabel bebas, misal b (+) akan naik dan sebaliknya b (-) akan turun

Y : variabel dependen

X : variabel independen

b. Regresi linier berganda

Untuk menguji tiap-tiap variabel bebas (motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja) pada variabel terikat (kinerja karyawan) untuk itu dipakai regresi linier berganda. adapun persamaan linier bergandanya ialah:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

Keterangan :

Y = variabel dependen

X = Variabel independen

a = nilai konstanta (harga y bila X=0)

b₁ = koefisien regresi pada X₁

b₂ = Koefisien regresi pada X₂

b₃ = Koefisien regresi pada X₃

5) Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi diuji guna mengukur besar kontribusi persentasi variabel dependen (kinerja karyawan) yang dijabarkan oleh variabel independent (motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja). Apabila besar nilai koefisien determinasi mendekati 1 maka besar pengaruh variabel indepen pada dependen makin besar atau kuat, namun apabila nilai koefisien determinasi mendekati 0 maka besar semakin kecil pengaruh antara variabel independent pada variabel dependen (Ghozali, 2005:83). Adapun rumus untuk mengukur koefisien determinasi ialah:

$$KD = (R^2) \times 100 \%$$

6) Uji Signifikansi

a. Uji signifikansi (t)

Uji t digunakan untuk diuji secara individual, diuji guna mencari tahu apakah variabel bebas (X) secara individual memberi pengaruh ataupun tidak pada variabel terikat (Y). adapun untuk menghitungnya memakai rumus berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{1-r^2}$$

Keterangan:

t = nilai t hitung atau uji t

r = koefisien korelasi sebagai nilai perbandingan

n = jumlah ukuran data

berikut langkah-langkah menentukan nilai t:

- Menetapkan hipotesis nol dan hipotesis alternatif

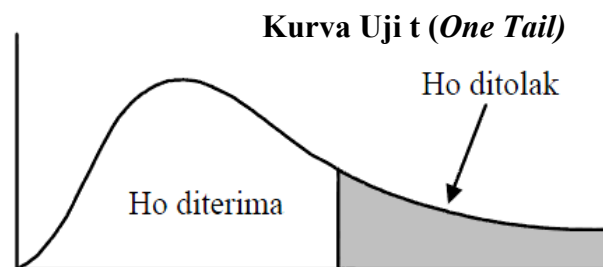
Ha: $\beta = 0$, maka tidak adanya pengaruh antara motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara individu pada variabel terikat yakni kinerja karyawan (Y)

Ha: $\beta \neq 0$, maka adanya pengaruh antara motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara individu pada dependen yakni kinerja karyawan (Y)

- Ditentukan dengan tingkat keyakinan interval menggunakan signifikan $\alpha = 0.05$ ataupun sangat signifikan 5% dengan *one tail test*

- H_0 ditolak bila $t_{hitung} > t_{tabel}$, menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) secara individu pada kinerja karyawan (Y)
- H_0 diterima bila $t_{hitung} < t_{tabel}$, menunjukkan tidak adanya pengaruh motivasi (X_1), budaya organisasi (X_2) dan lingkungan kerja (X_3) pada kinerja karyawan (Y).

Gambar 1.2



b. Uji F

Uji F dipakai guna meninjau apakah variabel bebas meliputi motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja secara bersamaan memberi pengaruh positif dan signifikan pada variabel bebas yakni kinerja karyawan. adapun rumus untuk nilai F:

$$F = \frac{R^2 / k}{(1-R^2) / (n-k-1)}$$

Keterangan:

R^2 = koefisien korelasi linear berganda

k = banyaknya variabel bebas

n = jumlah sampel

proses dalam uji F sebagai berikut:

- menentukan formula hipotesis

Ho: $\beta = 0$, menunjukkan tidak adanya pengaruh antara motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak memiliki pengaruh positif dan signifikan pada variabel kinerja karyawan.

Ha: $\beta \neq 0$, menunjukkan adanya pengaruh antara motivasi, budaya organisasi serta lingkungan kerja secara simultan dan tidak mempunyai positif dan signifikan pada kinerja karyawan.

- Ditentukan dengan tingkat keyakinan interval menggunakan signifikan $\alpha = 0.05$ ataupun sangat signifikan 5% dengan *one tail test*
- Penentuan pengujian
 1. Ho diterima bila $F_{hitung} < F_{tabel}$
 2. Ho ditolak bila $F_{hitung} > F_{tabel}$

Gambar 1.3

Kurva Uji F (*One Tail*)

