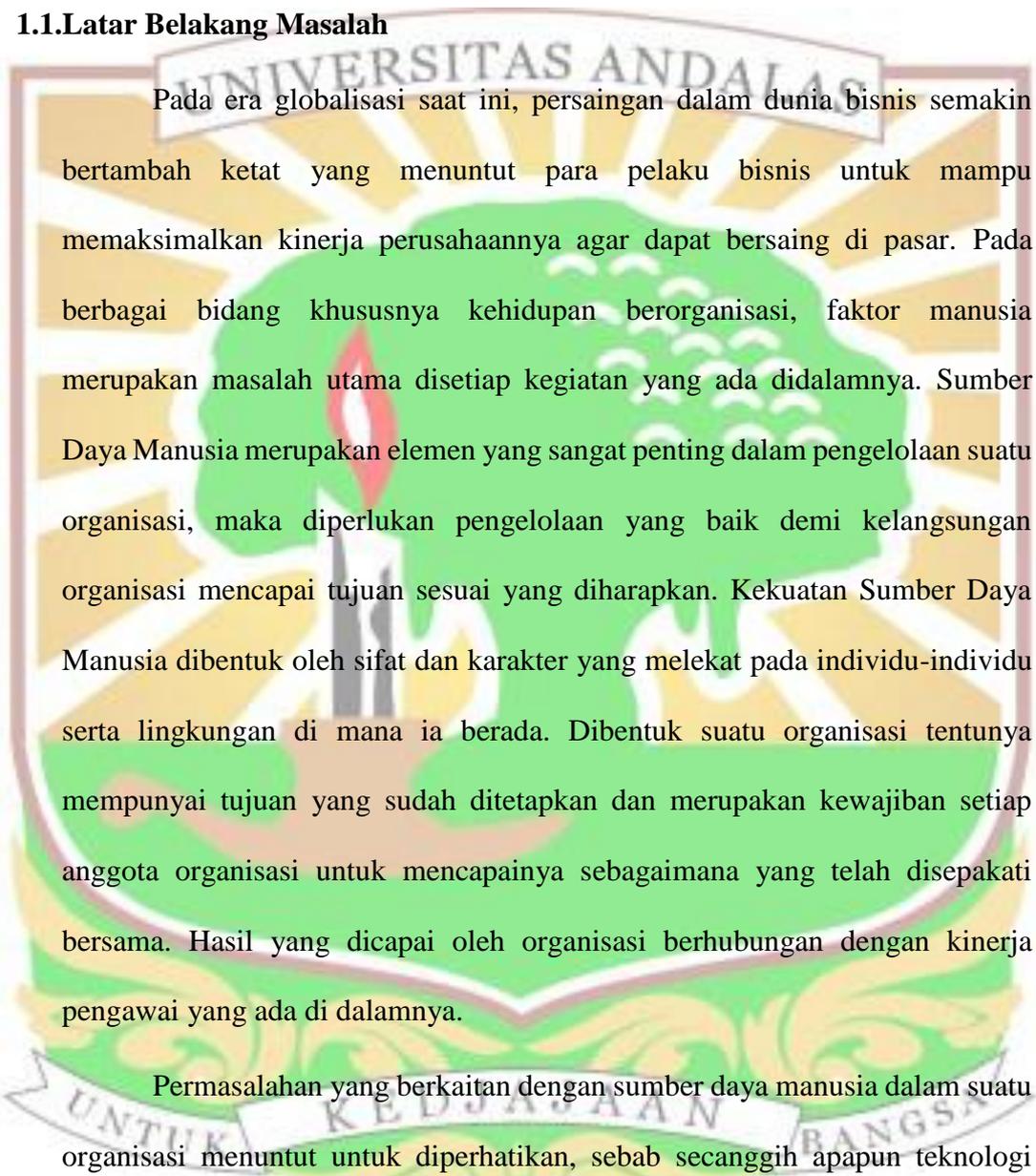


# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1.Latar Belakang Masalah



Pada era globalisasi saat ini, persaingan dalam dunia bisnis semakin bertambah ketat yang menuntut para pelaku bisnis untuk mampu memaksimalkan kinerja perusahaannya agar dapat bersaing di pasar. Pada berbagai bidang khususnya kehidupan berorganisasi, faktor manusia merupakan masalah utama disetiap kegiatan yang ada didalamnya. Sumber Daya Manusia merupakan elemen yang sangat penting dalam pengelolaan suatu organisasi, maka diperlukan pengelolaan yang baik demi kelangsungan organisasi mencapai tujuan sesuai yang diharapkan. Kekuatan Sumber Daya Manusia dibentuk oleh sifat dan karakter yang melekat pada individu-individu serta lingkungan di mana ia berada. Dibentuk suatu organisasi tentunya mempunyai tujuan yang sudah ditetapkan dan merupakan kewajiban setiap anggota organisasi untuk mencapainya sebagaimana yang telah disepakati bersama. Hasil yang dicapai oleh organisasi berhubungan dengan kinerja pegawai yang ada di dalamnya.

Permasalahan yang berkaitan dengan sumber daya manusia dalam suatu organisasi menuntut untuk diperhatikan, sebab secanggih apapun teknologi yang dipergunakan dalam suatu organisasi serta sebesar apapun modal organisasi, karyawan dalam organisasilah yang pada akhirnya yang menjalankan. Hal ini menunjukkan bahwa tanpa didukung dengan kualitas yang

baik dari karyawan dalam melaksanakan tugasnya keberhasilan organisasi tidak tercapai. Kontribusi karyawan pada suatu organisasi akan menentukan maju atau mundurnya organisasi. Sifat-sifat yang ada pada diri karyawan, upaya atau kemauan untuk bekerja, serta berbagai hal yang merupakan dukungan dari organisasi sangat besar artinya bagi keberhasilan kinerja karyawan (Sudarmadi, 2007). Dengan demikian setiap karyawan perlu mengetahui dengan pasti apa yang menjadi tanggung jawab utamanya, kinerja seperti apa yang harus dicapainya serta dapat mengukur sendiri sesuai indikator keberhasilannya. Banyak hal yang menjadi perhatian pihak manajemen guna mendorong kinerja karyawan diantaranya dalam kaitan budaya organisasi, lingkungan kerja dan motivasi kerja bagi karyawannya.

Melihat pentingnya karyawan dalam organisasi, maka karyawan memerlukan perhatian lebih serius terhadap tugas yang dikerjakan sehingga tujuan organisasi tercapai. Dengan motivasi kerja yang tinggi, karyawan akan bekerja lebih giat didalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah karyawan tidak mempunyai semangat bekerja, mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Budaya organisasi merupakan pola, norma, keyakinan, dan nilai-nilai yang berlaku dalam suatu organisasi. Pola, norma, keyakinan dan nilai tersebut dapat mempengaruhi tindakan atau perilaku sumber daya manusia atau karyawan yang ada dalam suatu organisasi sehingga berimplikasi terhadap kinerja karyawan yang ada dalam suatu organisasi. Budaya organisasi adalah pola dasar yang diterima oleh organisasi untuk bertindak dan memecahkan

masalah, membentuk karyawan yang mampu beradaptasi dengan lingkungan dan mempersatukan anggota-anggota organisasi.

Budaya organisasi sangat berpengaruh penting dalam kemajuan perusahaan. Seperti halnya seorang pimpinan harus bisa mengendalikan sifat egois pegawainya, dengan tidak bersikap pilih kasih dan berusaha bersikap profesional dalam pembagian kerja. Jika terjadi perselisihan dalam lingkungan kerja, maka pimpinan harus bisa bersikap bijaksana dalam menyelesaikan masalah yang ada, sehingga tidak muncul hal-hal yang membuat pegawai merasa tidak nyaman dan malas masuk kerja. Begitu juga dengan kedisiplinan harus diterapkan dengan baik, agar tidak ada karyawan yang menganggur ketika bekerja ataupun bekerja pada hari libur (lembur). Dengan terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, maka akan terbuka suatu kesempatan yang sangat luas untuk berkembangnya proses belajar atau saling belajar satu sama lain dalam bekerja. Mereka akan lebih bersemangat di dalam memecahkan semua persoalan yang timbul, baik dari dalam maupun luar organisasi.

Gagasan budaya organisasi telah menjadi penting dalam studi tentang perilaku organisasional. Meskipun ketidaksetujuan diantara beberapa elemen definisi dan pengukuran, para peneliti tampak sepakat bahwa budaya mungkin merupakan faktor penting dalam penentuan bagaimana sebaiknya seseorang individu menyesuaikan dengan konteks organisasi (Schein, 2009).

Pegawai yang telah memahami nilai-nilai dalam suatu organisasi akan menjadikan nilai tersebut sebagai kepribadian organisasi. Nilai dan keyakinan tersebut akan di wujudkan menjadi perilaku keseharian mereka dalam bekerja,

sehingga akan menjadi kinerja individu dan masing-masing kinerja individu yang baik akan menimbulkan kinerja organisasi atau karyawan yang baik pula. Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya tidak hanya ditentukan oleh keberhasilan implementasi prinsip-prinsip manajemen, seperti *planning, organizing, leading* dan *controlling* saja, tetapi ada faktor lain yang lebih menentukan, yaitu budaya organisasi. Menurut Daulatram (2003), bahwa perembesan budaya organisasi membutuhkan pengenalan dimensi-dimensi dasar dari budaya organisasi dan pengaruhnya pada variabel yang berkaitan dengan karyawan seperti kepuasan, komitmen, kohesi, implementasi strategi, kinerja, dan lain-lain. Menurut Odom, Boxx, dan Dunn (2000) yang dikutip oleh Sudarmadi (2007), meneliti hubungan antara hubungan budaya organisasi, komitmen, kohesi dan kepuasan kerja. Dikatakan bahwa dalam berbagai *cultural values* memiliki pengaruh terhadap tingkat *turnover* dan kinerja karyawan.

Pada dasarnya manusia atau seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasikan kepentingan semua pihak, agar dapat menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku dari masing-masing individu. Sesuatu yang dimaksud adalah budaya dimana individu berada, seperti nilai, keyakinan, anggapan, harapan dan sebagainya. Budaya organisasi adalah nilai keyakinan bersama yang mendasari identitas organisasi. Ernawan (2009) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan topik yang penting, karena budaya organisasi merupakan assets tidak berwujud milik

perusahaan. Budaya organisasi dianggap assets yang dapat meningkatkan kinerja organisasi. Budaya organisasi dalam hal ini selalu mempunyai dampak positif terhadap kehidupan perusahaan.

Keutamaan budaya organisasi merupakan pengendali dan arah dalam membentuk sikap dan perilaku manusia yang melibatkan diri dalam suatu kegiatan organisasi. Budaya organisasi mempengaruhi kinerja, komitmen, kepercayaan diri, dan perilaku etis. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi tersebut, suatu sistem dari makna bersama (Robbins 2012). Budaya organisasi menentukan identitas dari suatu kelompok, dalam kelompok ini diartikan sebagai suatu organisasi. Budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dan ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam organisasi (Hofstede, 2001).

Kesuksesan suatu organisasi dalam mengelola sumber daya manusia yang dimiliki sangat menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai. Sumber daya terpenting bagi suatu perusahaan atau organisasi adalah sumber daya manusia yaitu orang yang telah memberikan tenaga, bakat, kreativitas dan usaha mereka pada organisasi (Handoko, 2010).

Agar aktivitas manajemen berjalan dengan baik, perusahaan harus memiliki karyawan yang berpengetahuan dan berketerampilan tinggi serta usaha untuk mengelola perusahaan seoptimal mungkin sehingga kinerja

karyawan meningkat. Menurut Edy (2011) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Mathis dan Jackson (2006) mendefinisikan bahwa kinerja sebagai apa yang dilakukan dan tidak dilakukan personel yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain meliputi kuantitas output, kualitas output, jangka waktu output, kehadiran di tempat kerja dan sikap kooperatif. Peningkatan kinerja karyawan akan membawa kemajuan bagi perusahaan untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan lingkungan bisnis yang tidak stabil. Oleh karena itu upaya-upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup perusahaan tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus/ tertentu dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Perusahaan menciptakan strategi pemberdayaan kinerja yang maksimal agar setiap karyawan membuat

komitmen pribadi terhadap tujuan perusahaan yang direncanakan. Dalam mewujudkan hasrat karyawan untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan. Motivasi kerja penting karena dengan motivasi kerja diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Motivasi merupakan faktor yang sangat menentukan kinerja (Griffin, 2003). Motivasi merupakan dorongan, keinginan, hasrat dan tenaga penggerak yang berasal dari diri manusia untuk berbuat atau untuk melakukan sesuatu (Wursanto, 2005). Jadi pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan haruslah memberikan motivasi pada karyawan agar karyawan mau dan rela mencurahkan tenaga dan pikiran yang dimiliki demi pekerjaan. Persoalan dalam memotivasi karyawan tidak mudah karena dalam diri karyawan terdapat keinginan, kebutuhan dan harapan yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan lain. Jadi apabila manajemen dapat memahami persoalan motivasi dan mengatasinya maka perusahaan akan mendapatkan kinerja karyawan yang optimal sesuai dengan standar yang ditentukan.

Motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak. Biasanya orang bertindak karena suatu alasan untuk mencapai tujuan (Mathis dan Jackson, 2006). Motivasi kerja menjadi tolak ukur tingkat produktivitas yang dapat menghasilkan perkembangan dalam proses operasional/ aktivitas ekonomi. Tanpa motivasi, seorang karyawan tidak dapat

memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. Motivasi tidak hanya dalam diri seseorang saja, namun seorang manajer juga dapat memberikan motivasi pada karyawannya. Motivasi yang diberikan seorang manajer diantaranya berupa penyediaan lingkungan kerja yang nyaman dan pelayanan yang diberikan kepada seorang karyawan tersebut.

Menurut Nitisemito (2002) mengemukakan bahwa lingkungan kerja sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Dalam hal ini segala sesuatu yang ada di sekitar lingkungan pekerja dapat berupa bentuk fisik dan bentuk non fisik yang dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja yang menyenangkan dalam arti kondisi tempat kerja yang nyaman, adanya program pelayanan karyawan, dan hubungan kerjasama yang baik akan mendorong kinerja seorang karyawan untuk lebih baik, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dan target perusahaan dapat terus ditingkatkan karena ditunjang dengan kemampuan para karyawannya

Lingkungan Kerja adalah kondisi-kondisi material dan psikologis yang ada dalam organisasi. Maka dari itu organisasi harus menyediakan lingkungan kerja yang memadai seperti lingkungan fisik (tata ruang kantor yang nyaman, lingkungan yang bersih, pertukaran udara yang baik, warna, penerangan yang cukup maupun musik yang merdu), serta lingkungan non fisik (suasana kerja karyawan, kesejahteraan karyawan, hubungan antar sesama karyawan,

hubungan antar karyawan dengan pimpinan, serta tempat ibadah). Lingkungan kerja yang baik dapat mendukung pelaksanaan kerja sehingga karyawan memiliki semangat bekerja dan meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan pengamatan dan wawancara yang dilakukan peneliti, diperoleh informasi bahwa kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman saat ini dapat dikatakan rendah. Hal ini didukung dengan Tabel 1 menunjukkan pencapaian BRI KC Pariaman di mana masih jauh dari pada target RKA 2015.

**Tabel 1.1. Laporan Pencapaian Pinjaman per Segmen KC Pariaman Periode 30 September 2015**

No.	Jenis Pinjaman	Posisi				RKAP		Pencapaian Posisi			RKAP Des-15	Pertumbuhan		Selisih RKAP Des 15-Apr-15	Sisa per Bulan
		Des-13	Sep-14	Des-14	Sep-15	Des-14	Sep-15	Des-14	Sep-15	GAP		2013 - Sep-14	2014 - Sep-15		
1	Ritel Kom	189.217	239.518	221.540	222.373	223.157	238.415	99,28%	93,27%	16.042	244.040	50.301	883	5.625	703
2	Kretap	62.107	69.265	71.059	77.986	78.533	86.806	90,48%	89,49%	9.120	92.055	7.158	6.627	5.249	656
3	Kresun	4.133	4.476	5.091	5.672	4.439	7.888	114,69%	71,91%	2.216	8.820	343	581	932	117
	<b>Konsumtif Berguna</b>	<b>66.240</b>	<b>73.741</b>	<b>76.150</b>	<b>83.658</b>	<b>82.972</b>	<b>94.694</b>	<b>91,78%</b>	<b>88,03%</b>	<b>11.336</b>	<b>100.875</b>	<b>7.501</b>	<b>7.208</b>	<b>6.181</b>	<b>773</b>
4	KPR	6.231	5.647	4.606	4.689	4.953	3.922	92,99%	119,56%	(767)	3.693	(584)	83	(229)	-
5	KKB	138	79	64	20	71	60	90,14%	33,33%	40	59	(59)	(44)	(1)	-
6	KMG	751	320	319	318	496	-	64,31%	-	(318)	-	(431)	(1)	-	-
	<b>Kredit CBK</b>	<b>7.120</b>	<b>6.046</b>	<b>4.989</b>	<b>5.027</b>	<b>5.520</b>	<b>3.982</b>	<b>90,38%</b>	<b>126,24%</b>	<b>(1.045)</b>	<b>5.026</b>	<b>(1.074)</b>	<b>38</b>	<b>1.044</b>	<b>-</b>
7	Non KUR	467	2.929	2.904	11.425	634	4.663	458,04%	245,01%	-	5.250	2.462	8.521	587	73
8	KUR	15.218	20.909	20.219	10.483	22.012	14.392	91,85%	72,84%	3.909	12.450	5.691	(9.736)	(1.942)	(243)
	<b>Program</b>	<b>15.685</b>	<b>23.838</b>	<b>23.123</b>	<b>21.908</b>	<b>22.646</b>	<b>19.055</b>	<b>102,11%</b>	<b>114,97%</b>	<b>(2.853)</b>	<b>5.026</b>	<b>8.153</b>	<b>(1.215)</b>	<b>(19.055)</b>	<b>(2.382)</b>
	<b>Pinjaman Ritel</b>	<b>278.262</b>	<b>343.143</b>	<b>325.802</b>	<b>332.666</b>	<b>334.295</b>	<b>356.146</b>	<b>97,46%</b>	<b>93,41%</b>	<b>23.480</b>	<b>349.941</b>	<b>64.881</b>	<b>6.864</b>	<b>6.205</b>	<b>(776)</b>
9	Kupedes Kom	76.632	93.700	101.308	121.014	113.591	120.986	89,19%	100,02%	(28)	132.059	17.068	19.706	11.073	1.384
10	Kupedes GBT	10.105	11.720	11.948	16.747	10.556	13.564	113,19%	123,47%	(3.183)	14.558	1.615	4.799	994	124
11	Kupedes KUR	35.450	44.203	46.158	58.392	58.283	58.787	79,20%	99,33%	395	62.280	8.753	12.234	3.493	437
	<b>Pinjaman Mikro</b>	<b>122.187</b>	<b>149.623</b>	<b>159.414</b>	<b>196.153</b>	<b>182.430</b>	<b>193.337</b>	<b>87,38%</b>	<b>101,46%</b>	<b>(2.816)</b>	<b>208.897</b>	<b>27.436</b>	<b>36.739</b>	<b>15.560</b>	<b>1.945</b>
	<b>Total Pinjaman</b>	<b>400.449</b>	<b>492.766</b>	<b>485.216</b>	<b>528.819</b>	<b>516.725</b>	<b>549.483</b>	<b>93,90%</b>	<b>96,24%</b>	<b>20.664</b>	<b>558.838</b>	<b>92.317</b>	<b>43.603</b>	<b>9.355</b>	<b>1.169</b>
	<b>Total Kanwil</b>	<b>6.386.683</b>	<b>7.191.974</b>	<b>7.452.271</b>	<b>8.334.996</b>	<b>8.189.171</b>	<b>8.418.110</b>	<b>91,00%</b>	<b>99,01%</b>	<b>83.114</b>	<b>9.234.961</b>	<b>805.291</b>	<b>882.725</b>	<b>816.851</b>	<b>102.106</b>

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Pinjaman Ritel Komersial pada 30 September 2015 sebesar 222,373 miliar sedangkan target RKAP sebesar 244,040 miliar artinya sampai dengan bulan September masih sangat jauh dari target yang ditetapkan.

**Tabel 1.2. Laporan Laba Rugi KC Pariaman 30 September 2015**

No.	Mata Anggaran	Laba 2013	Laba Sep-14	RKA 2014	Pencapaian Des 2014		Kontribusi %	RKA Sep 2015	Pencapaian Sep 2015			Perolehan Laba yoy
					Rp	%			Rp	%	GAP	
1	2	3	4	5	6	7=6/5	8	9	10	11=10/9	12	13
							Thd Cabang					Thd Cabang
1	Ritel (On + Off)	16.637	13.788	14.704	17.138	116,55%	47,37%	10.617	911	8,58%	9.706	(12.877)
2	Mikro (On + Off)	12.508	14.395	15.763	19.039	120,78%	52,63%	15.512	14.434	93,05%	1.078	39
Total Cabang		29.145	28.183	30.467	36.177	118,74%	100,00%	26.129	15.345	58,73%	10.784	(12.838)
							Thd Kanwil					Thd Kanwil
3	Ritel (On + Off)	202.416	166.553	220.416	239.333	108,58%	7,16%	157.021	108.042	68,81%	48.979	(58.511)
4	Mikro (On + Off)	246.451	237.136	289.938	315.885	108,95%	6,03%	224.952	159.471	70,89%	65.481	(77.665)
Total Kanwil		448.867	403.689	510.354	555.218	108,79%	6,52%	381.973	267.513	70,03%	114.460	(136.176)

Sumber : Data Primer Diolah, 2017

Tabel 1.2 menunjukkan untuk laba rugi khusus Kantor Cabang Pariaman sebesar Rp.911 juta sedangkan target untuk RKAP 2015 sebesar 10,617 miliar dan prosentase pencapaian terhadap RKA 2015 sebesar 8,58 persen

Permasalahan yang telah diuraikan di atas dirasa dapat mempengaruhi kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman. Untuk itu perusahaan perlu memperhatikan faktor-faktor yang terkait dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja karyawan. Berdasarkan latar belakang tersebut peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan BRI Cabang Pariaman”**.

## 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BRI

Cabang Pariaman?

2. Bagaimanakah pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI

Cabang Pariaman?

3. Bagaimanakah pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI

Cabang Pariaman?

4. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang dan fenomena diatas, maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman.
2. Mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman.
3. Mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman.
4. Mengetahui, mengkaji dan menganalisis pengaruh budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan BRI Cabang Pariaman.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kegunaan bagi berbagai pihak diantaranya:

## 1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pembelajaran dan pengaplikasian ilmu pengetahuan di bidang manajemen, khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia.

## 2. Secara Praktis

- a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan bahan pertimbangan berkaitan dengan budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan
- b. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi tambahan rujukan bagi penelitian selanjutnya serta sebagai pertimbangan bagi organisasi yang menghadapi masalah serupa.

### **1.5. Ruang Lingkup Pembahasan**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, bahwa budaya organisasi, motivasi kerja dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Permasalahan dalam penelitian ini, perlu ditetapkan batasan masalah, sehingga ruang lingkup pembahasan dalam penelitian ini adalah: banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, tetapi peneliti membatasi hanya faktor budaya organisasi, motivasi dan lingkungan kerja.

### **1.6. Sistematika Penulisan**

Tesis ini dibagi menjadi 5 bab, yang dilengkapi daftar pustaka sebagai sumber penulisan tesis ini.

## Bab I. Pendahuluan

Bab ini memuat Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan dan Manfaat Penelitian, Ruang Lingkup dan Sistematika Penulisan.

## Bab II. Tinjauan Literatur

Bab ini berisikan tentang tinjauan literatur terkait budaya organisasi, motivasi kerja, lingkungan kerja dan kinerja karyawan, serta hasil penelitian terdahulu dan kerangka konseptual.

## Bab III. Metodologi Penelitian

Bab ini berisikan tentang desain penelitian, populasi dan sampel, operasionalisasi variabel, teknik pengumpulan data, uji instrument, dan teknik analisis

## Bab IV. Hasil dan Pembahasan

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

## Bab V. Penutup

Bab ini merupakan penutup yang berisi kesimpulan, implikasi, keterbatasan dan saran yang direkomendasikan untuk keberlanjutan studi.



