

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Milenial di Industri Ritel di Bandar Lampung)**

Skripsi

Oleh

**DANANG DWI PRASETYO
NPM 2116051023**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

ABSTRAK

PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Karyawan Milenial di Industri Ritel di Bandar Lampung)

Oleh

DANANG DWI PRASETYO

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian explanatory research. Sampel pada penelitian ini adalah pekerja milenial di wilayah Bandar Lampung yang bekerja di industri ritel dengan sampel sebanyak 100 responden, yang dilakukan dengan teknik non-probability sampling. Data diperoleh dari kuesioner yang disebar secara online melalui google form dengan menggunakan skala likert. Pengolahan data pada penelitian ini meliputi analisis deskriptif, uji asumsi klasik dan analisis regresi linear berganda dengan menggunakan SPSS versi 27. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung. Pada variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Pada variabel lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial. Dan pada Variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Bagi perusahaan disarankan secara konsisten melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan operasional. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan

Kata Kunci: Motivasi, Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

The Influence of Motivation, Organizational Culture, and Work Environment on Employee Performance (A Case Study of Millennial Employees in the Retail Industry in Bandar Lampung)

By

DANANG DWI PRASETYO

This study aims to determine the influence of motivation, organizational culture, and work environment on the performance of millennial employees in the retail industry in Bandar Lampung. The research uses a quantitative approach with an explanatory research design. The sample in this study consists of millennial workers in the Bandar Lampung area who work in the retail industry, with a total of 100 respondents selected through a non-probability sampling technique. Data were obtained from questionnaires distributed online via Google Forms using a Likert scale. Data processing in this study includes descriptive analysis, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis using SPSS version 27. The results of this study indicate that motivation has a positive and significant partial effect on the performance of millennial employees in the retail industry in Bandar Lampung. The organizational culture variable also has a positive and significant partial effect on employee performance. Likewise, the work environment variable has a positive and significant partial effect on millennial employee performance. Simultaneously, motivation, organizational culture, and work environment have a positive and significant influence on employee performance. It is recommended that companies consistently conduct employee training and competency development to enhance work skills relevant to operational needs. In addition, companies should implement a transparent and objective performance evaluation system to identify each employee's strengths and weaknesses.

Keywords: Motivation, Organizational Culture, Work Environment, Employee Performance

**PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Milenial di Industri Ritel di Bandar Lampung)**

Oleh

DANANG DWI PRASETYO

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Mencapai Gelar
SARJANA ILMU ADMINISTRASI BISNIS**

Pada

**Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2025**

Judul Skripsi

: **PENGARUH MOTIVASI, BUDAYA
ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi Kasus Karyawan Milenial di Industri
Ritel di Bandar Lampung)**

Nama Mahasiswa

: **Danang Dwi Prasetyo**

Nomor Pokok Mahasiswa

: **2116051023**

Jurusa

: **Ilmu Administrasi Bisnis**

Fakultas

: **Ilmu Sosial dan Ilmu Politik**



1. Komisi Pembimbing

Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.
NIP. 198004262005011002

Diang Adistya, S.Kom., M.Si.
NIK. 231704870511101

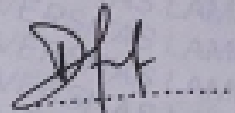
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.
NIP. 197502042000121001

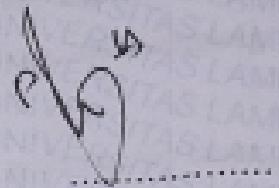
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

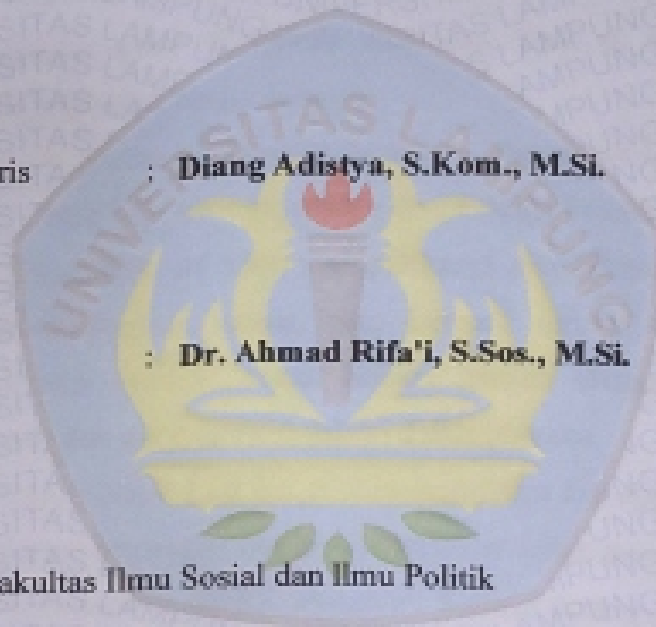
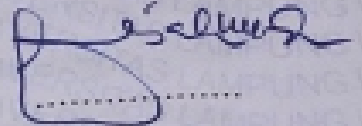
Ketua : **Deddy Aprilani, S.A.N., M.A.**



Sekretaris : **Diang Adistya, S.Kom., M.Si.**



Penguji : **Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si.
NIP. 197608212600032001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi : 21 Juli 2025

PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya mengatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 21 Juli 2025

Yune membuat pernyataan,



Danang Dwi Prasetyo
NPM. 2116051023

RIWAYAT HIDUP



Penulis bernama Danang Dwi Prasetyo yang lahir di Ganjaragung pada tanggal 8 April 2003, anak kedua dari pasangan Bapak Suyoto dan Ibu Musiyah. Jenjang pendidikan penulis dimulai dari Taman Kanak-kanak (TK) Al-Jihad pada tahun 2009. Selanjutnya penulis menyelesaikan Sekolah Dasar (SD) Negeri 11 Metro pada tahun 2015. Penulis melanjutkan pendidikan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) Negeri 6 Kota Metro pada tahun 2015 dan lulus pada tahun 2018. Kemudian penulis menempuh pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) Negeri 3 Kota Metro pada tahun 2018 dan lulus pada tahun 2021.

Penulis diterima di Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Lampung pada tahun 2021 dalam program Strata Satu (S1) melalui jalur Seleksi Nasional Masuk Perguruan Tinggi Negeri (SNMPTN). Selama masa perkuliahan, penulis aktif dalam kegiatan organisasi yang tercatat sebagai anggota bidang Pengkajian dan Keilmuan di Himpunan Mahasiswa Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis.

Penulis juga pernah ambil bagian dalam mengikuti kegiatan magang Digital Talent Scholarship yang diadakan oleh KOMINFO pada tahun 2022, dan pelaksanaan Praktek Kerja Lapangan (PKL) di PT Penta Valent Tbk Bandar Lampung selama 5 bulan pada Februari-Juni tahun 2024, ditempatkan pada divisi administrasi. Selanjutnya Penulis telah menyelesaikan Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Sidomakmur, Kecamatan Penawar Tama, Kabupaten Tulang Bawang selama 40 hari pada Januari-Februari tahun 2024.

MOTTO

"Jadilah baik. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang berbuat baik."

(QS: Al Baqarah : 195)

"Dan bersabarlah kamu, sesungguhnya janji Allah adalah benar."

(QS: Ar Rum : 60)

"Ketahuilah bahwa kemenangan bersama kesabaran, kelapangan bersama kesempitan, dan kesulitan bersama kemudahan."

(HR. Tirmidzi)

PERSEMBAHAN

Puji syukur kepada Allah SWT Tuhan Yang Maha Esa atas limpah rahmat serta karunia-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.

Karya ini kupersembahkan untuk :

Kedua orang tuaku tercinta,

Bapak Suyoto dan Ibu Musiah

"Terima kasih atas didikan dan pengorbanan yang telah diberikan, atas doa-doa terbaik yang selalu dipanjatkan, serta cinta dan kasih sayang yang tak pernah henti menguatkan dan menjaga. Terima kasih pula atas dukungan tanpa batas dalam setiap langkahku menuju keberhasilan dan kebahagiaan."

Kakak dan Adikku tersayang,

Masdipo Ali dan Asyifa Putri Ramadhani

Terima kasih telah memberikan dukungan, motivasi, dan terima kasih telah hadir serta memberi kasih sayang yang tulus.

Keluarga besar dan sahabat-sahabat tercinta

Dosen pembimbing dan penguji yang sangat berjasa, membimbing, mengarahkan dan memberikan ilmu sebagai bekal kehidupan untuk masa depan bagi penulis.

Serta almamater tercinta

Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis

Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

Universitas Lampung

SANWACANA

Segala puji bagi Allah SWT atas berkah rahmat dan hidayah-Nya, peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan kerja terhadap Kinerja Karyawan”. Skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar Sarjana Ilmu Administrasi Bisnis pada Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan terwujud tanpa adanya bantuan dan dorongan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Ibu Prof. Dr. Anna Gustina Zainal, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
2. Bapak Prof. Dr. Noverman Duadji, M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Akademik dan Kerja Sama Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
3. Bapak Dr. Arif Sugiono, S.Sos., M.Si., selaku Wakil Dekan Bidang Umum dan Keuangan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
4. Bapak Dr. Robi Cahyadi Kurniawan, S.IP, M.A., selaku Wakil Dekan Bidang Kemahasiswaan dan Alumni Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
5. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.
6. Bapak Prasetya Nugeraha, S.A.B., M.Si., selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung
7. Bapak Deddy Aprilani, S.A.N., M.A., Sebagai Dosen Pembimbing Utama, terima kasih atas kesediaannya dalam memberikan kritik, arahan, motivasi,

8. serta saran dan masukan yang sangat berarti bagi penulis hingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik. Semoga Bapak beserta keluarga senantiasa dalam lindungan Allah SWT, dikaruniai kesehatan dan umur yang penuh keberkahan. Semoga segala kebaikan yang telah Bapak berikan selama proses bimbingan ini dibalas dengan pahala yang berlipat oleh Allah SWT.
9. Bapak Diang Adistya, S.Kom., M.Si., Sebagai Dosen Pembimbing Kedua, terima kasih atas kesediaan Ibu meluangkan waktu untuk memberikan berbagai bentuk dukungan, bimbingan, motivasi, arahan, kritik, saran, serta masukan yang membangun kepada penulis, termasuk segala bantuan yang telah diberikan selama proses penyusunan skripsi. Semoga Allah SWT senantiasa menganugerahkan kebahagiaan dan kesehatan dalam setiap langkah kehidupan bapak.
10. Bapak Dr. Ahmad Rifa'i, S.Sos., M.Si., selaku Dosen Penguji Utama yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk membimbing penulis, memberikan arahan, dan memberikan masukan yang baik untuk skripsi penulis serta segala bentuk bantuan selama masa studi penyusunan skripsi. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
11. Bapak Dr. Suropto, S.Sos., M.AB., selaku dosen Pembimbing Akademik yang telah membimbing penulis dalam urusan akademik dari awal hingga akhir perkuliahan. Semoga Bapak selalu diberikan kesehatan dan selalu dalam lindungan Allah SWT.
12. Bapak dan Ibu Dosen Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bimbingan, nasihat, dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama masa perkuliahan. Semoga ilmu yang diberikan kelak menjadi amal jariyah.
13. Bapak dan Ibu Staf Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung, atas bantuan, bimbingan, dan nasihat mulai dari ketika mahasiswa baru hingga saya menjadi mahasiswa akhir.
14. Kedua orang tuaku tercinta, Bapak Suyoto dan Ibu Musiyah. Terima kasih atas segala usaha dan pengorbanan yang telah diberikan untuk membimbingku hingga meraih gelar sarjana. Terima kasih atas doa dan restu yang selalu menyertai setiap langkah dalam hidupku. Terima kasih atas kepercayaan yang

diberikan dalam menapaki jalan menuju tujuan hidupku. Terima kasih pula atas semangat dan kekuatan yang senantiasa kalian berikan selama penulis menjalani proses penyusunan skripsi. Terima kasih telah menumbuhkan cinta dan kehangatan dalam keluarga. Semoga Allah SWT senantiasa melimpahkan perlindungan dan kasih sayang-Nya kepada kalian.

15. Kakak dan Adikku tercinta, Masdipo Ali dan Asyifa Putri Ramadhani. Terima kasih atas segala hal yang telah diberikan kepada penulis. Semoga kita selalu dapat melalui suka dan duka bersama, dan penulis bisa menjadi anak yang berbakti serta membanggakan bagi kedua orangtua. Semoga setiap langkah dalam hidupmu senantiasa berada dalam lindungan dan kasih sayang Allah SWT.
16. Teman-teman terbaik selama masa perkuliahan. Terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala kebaikan, pengalaman berharga, dan kebersamaan yang telah kalian bagi. Terima kasih atas berbagai pelajaran yang penulis dapatkan dari setiap momen yang telah kita lewati bersama. Terima kasih telah menjadi seperti keluarga sejak awal perkuliahan, dan semoga ikatan ini tetap terjaga seperti keluarga. Meski setelah ini kita akan menempuh jalan yang berbeda, semoga kita tetap melangkah menuju tujuan yang sama sampai bertemu di puncak kesuksesan. Semoga kalian senantiasa diberi kesehatan dan berada dalam lindungan Allah SWT.
17. Teman-Teman Jurusan Ilmu Administrasi Bisnis 2021. Terima kasih sudah memberikan banyak saran, bantuan dan masukan bagi penulis dalam menjalani proses skripsi. Senang dapat bertemu dengan kalian selama menjalani bangku perkuliahan.
18. *Last but not least*, kepada diri saya sendiri. Danang Dwi Prasetyo. Penghargaan setinggi-tingginya atas komitmen untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terima kasih telah terus berjuang tanpa menyerah, meski proses penyusunan skripsi ini penuh tantangan, dan berhasil menyelesaikannya dengan usaha terbaik. Terima kasih telah bertahan sejauh ini, memilih untuk terus melangkah, dan memberi ruang untuk merayakan dirimu sendiri hingga mencapai titik ini. Ini adalah pencapaian yang layak dirayakan. Semoga kebahagiaan senantiasa

menyertaimu di mana pun berada, Amalia. Dengan segala kelebihan dan kekurangan, mari beri apresiasi pada diri sendiri.

Semoga segala bantuan yang telah diberikan kepada penulis mendapat balasan dari Allah SWT. Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Oleh karena itu, saran dan kritik yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat memberikan sumbangan yang berarti bagi pihak yang membutuhkan.

Bandar Lampung, 12 Mei 2025

Danang Dwi Prasetyo
NPM. 2116051023

DAFTAR ISI

Halaman

DAFTAR ISI	i
DAFTAR GAMBAR	iv
DAFTAR TABEL	v
DAFTAR RUMUS.....	vi
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan Penelitian.....	7
1.4 Manfaat Penelitian.....	8
II. TINJAUAN PUSTAKA	9
2.1 Manajemen SDM	9
2.1.1 Tujuan Manajemen SDM.....	10
2.1.2 Fungsi Manajemen SDM	10
2.2 Motivasi Kerja.....	12
2.2.1 Teori Motivasi Kerja.....	13
2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	14
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	15
2.3 Budaya Organisasi.....	16
2.3.1 Manfaat Budaya Organisasi.....	17
2.3.2 Konsep Budaya Organisasi	17
2.3.3 Indikator Budaya Organisasi	18
2.4 Lingkungan Kerja.....	19
2.4.1 Unsur-unsur Lingkungan kerja	19
2.4.2 Aspek Lingkungan kerja.....	20

2.4.3 Indikator Lingkungan kerja	21
2.5 Kinerja Karyawan.....	21
2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	22
2.5.2 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan.....	23
2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan	24
2.6 Penelitian Terdahulu	25
2.7 Kerangka Pemikiran	29
2.8 Hipotesis	31
III. METODE PENELITIAN	33
3.1 Jenis Penelitian	33
3.2 Populasi dan Sampel Penelitian	33
3.2.1 Populasi.....	33
3.2.2 Sampel	34
3.3 Sumber Data	35
3.3.1 Data Primer	35
3.3.2 Data Sekunder.....	35
3.4 Teknik Pengumpulan Data	35
3.5 Defisini Konseptual dan Operasional Variabel.....	35
3.5.1 Definisi Konseptual	35
3.5.2 Definisi Operasional	37
3.6 Skala Pengukuran	40
3.7 Teknik Pengujian Data	41
3.7.1 Uji Validitas Data.....	41
3.7.2 Uji Reliabilitas	43
3.8 Teknik Analisis Data.....	44
3.8.1 Statistik Deskriptif.....	44
3.8.2 Uji Asumsi Klasik.....	46
3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda	47
3.8.4 Uji Hipotesis	48
3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2).....	50
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN	51
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	51
4.2 Hasil Analisis Statistik Deskriptif	53
4.2.1 Pengumpulan Data Penelitian.....	53

4.2.2 Karakteristik Responden.....	54
4.2.3 Distribusi Jawaban Responden	60
4.3 Analisis Uji Asumsi Klasik	71
4.3.1 Uji Normalitas.....	71
4.3.2 Uji Heteroskedastisitas	72
4.3.3 Uji Multikolinieritas	73
4.4 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
4.5 Analisis Uji Hipotesis.....	76
4.5.1 Uji Parsial (Uji t).....	76
4.5.2 Uji Simultan (Uji F).....	78
4.5.3 Uji Koefisien Determinasi (Uji R^2)	79
4.6 Pembahasan	80
4.6.1 Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	80
4.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan	85
4.6.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	89
4.6.4 Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	94
V. SIMPULAN DAN SARAN.....	98
5.1 Simpulan.....	98
5.2 Saran	99
DAFTAR PUSTAKA.....	101
LAMPIRAN.....	106

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
Gambar 1. 1 Jumlah pekerja di indonesia tahun 2024 berdasarkan usia	3
Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Motivasi Kerja.....	14
Gambar 2. 2 Kerangka Pikir.....	31
Gambar 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	54
Gambar 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	55
Gambar 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	56
Gambar 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendapatan.....	57
Gambar 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan	58
Gambar 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Status Pekerjaan.....	59
Gambar 4. 7 Hasil Uji Normalitas.....	71
Gambar 4. 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas	72
Gambar 4. 9 Jawaban Kerangka Pemikiran H1	80
Gambar 4. 10 Jawaban Kerangka Pemikiran H2	85
Gambar 4. 11 Jawaban Kerangka Pemikiran H3	89
Gambar 4. 12 Jawaban Kerangka Pemikiran H4	94

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	25
Tabel 3. 1 Definisi Operasional.....	37
Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert	41
Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas	42
Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas	44
Tabel 3. 5 Petunjuk Interpretasi Uji Koefisien Determinasi	50
Tabel 4. 1 Kategori Mean.....	60
Tabel 4. 2 Distribusi Frekuensi Variabel Motivasi Kerja (X1)	61
Tabel 4. 3 Distribusi Frekuensi Variabel Budaya Organisasi (X2)	64
Tabel 4. 4 Distribusi Frekuensi Variabel Lingkungan Kerja (X3)	66
Tabel 4. 5 Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan (Y)	69
Tabel 4. 6 Hasil Uji Multikolonieritas.....	73
Tabel 4. 7 Analisis Regresi Linier Berganda.....	74
Tabel 4. 8 Hasil Uji Parsial (Uji t).....	77
Tabel 4. 9 Hasil Uji Simultan	79
Tabel 4. 10 Hasil Uji Koefisien Determinasi	79
Tabel 4. 11 Rata-Rata Gaji Karyawan.....	83
Tabel 4. 12 Rata-Rata Pendidikan.....	86
Tabel 4. 13 Rata-Rata Jabatan	92

DAFTAR RUMUS

Rumus	Halaman
Rumus 3. 1 Cochran.....	34
Rumus 3. 2 Karl Pearson.....	41
Rumus 3. 3 Cronbach Alpha	43
Rumus 3. 4 Model Regresi Berganda	47
Rumus 3. 5 Uji Parsial (Uji T)	48
Rumus 3. 6 Uji Simultan (Uji F).....	49

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Aspek sumber daya manusia memiliki peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Sumber daya manusia berpengaruh besar terhadap setiap aktivitas yang dilakukan oleh organisasi (Anas, 2022) . Setiap organisasi atau perusahaan pasti memiliki tujuan yang telah ditetapkan, dan setiap anggotanya berusaha semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan tersebut sesuai dengan kesepakatan yang telah dibuat sebelumnya. Karyawan adalah sumber daya manusia yang penting dalam sebuah perusahaan, karena tanpa karyawan, perusahaan tidak dapat beroperasi dengan efektif. Selain itu, karyawan merupakan aset berharga yang menjadi modal utama perusahaan, sehingga penting untuk mengelola karyawan dengan baik agar produktivitas tetap terjaga (Gilman *et al.*, 2023) . Oleh karena itu, untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan, diperlukan karyawan dengan kinerja yang tinggi.

Pentingnya Kinerja karyawan yang tinggi sangatlah diharapkan oleh perusahaan, semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja tinggi, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat bertahan dalam bentuk persaingan global (Irawan *et al.*, 2017). Kinerja karyawan secara keseluruhan dapat didefinisikan sebagai tingkat efektivitas dan efisiensi yang dicapai oleh individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. Kinerja ini mencakup berbagai aspek, seperti kualitas dan kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu, serta kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, yaitu faktor internal individu dan faktor yang berkaitan dengan pekerjaan itu sendiri. Faktor

faktor internal meliputi kecerdasan (IQ), keterampilan khusus, usia, jenis kelamin, masa kerja, kepribadian, emosi, pola pikir, kesadaran, dan sikap kerja. Kinerja karyawan juga berpengaruh pada perkembangan organisasi atau perusahaan

Industri ritel merupakan kegiatan usaha memperdagangkan barang atau jasa dengan sasaran konsumen rumah tangga untuk kebutuhan pribadi, keluarga, atau sebuah bisnis. Saat ini, Indonesia memiliki berbagai perusahaan yang berkembang dalam sektor ritel, termasuk pasar swalayan, layanan personal, produk konsumsi, farmasi, pakaian, buku, percetakan, dan otomotif (Bahri, 2020). Industri ritel memiliki potensi yang signifikan dalam perekonomian Indonesia (Rini, 2018).

Laporan Perekonomian Indonesia 2020 dari Badan Pusat Statistik (2020) menegaskan bahwa sektor ritel merupakan sektor kedua terbesar yang memberikan kontribusi besar terhadap ekonomi nasional, dengan rata-rata sekitar 13% per tahun. Selain itu, industri ritel juga merupakan sektor kedua terbesar dalam penyerapan tenaga kerja, mencapai sekitar 18%, dan terus meningkat setiap tahunnya (Badan Pusat Statistik, 2020). Hal ini menunjukkan bahwa industri ritel memiliki peran yang krusial dalam pertumbuhan ekonomi Indonesia. Berkembangnya perusahaan yang bergerak di industri ritel serta tingginya persaingan di industri ritel di Indonesia, membutuhkan pengelolaan sumber daya manusia (SDM) yang profesional dan terstandarisasi dengan baik.

Berdasarkan data BPS di tahun 2024, dari total jumlah angkatan kerja di Indonesia yang mencapai 149 juta, hampir 35% diantaranya tergolong generasi milenial yaitu sebesar 52 juta berusia 27-43 tahun. Sementara itu, 30% adalah generasi X (usia 43-59 tahun), 20% adalah generasi baby boomers (usia 60 tahun ke atas) dan 15% adalah generasi Z (berusia 27 tahun ke bawah). Hal ini berarti generasi milenial mendominasi angkatan kerja di Indonesia. generasi milenial memiliki potensi yang penting dalam menentukan masa depan perusahaan, dan yang paling utama, terlepas dari usia karyawan, adalah kemampuan serta kemauan mereka untuk termotivasi dalam bekerja (Zis *et al.*, 2021). Generasi milenial, yang dikenal sebagai Generasi Y, lahir pada tahun milenial, yaitu antara tahun 1980 hingga 2000, dan diharapkan mencapai kedewasaan pada abad ke-21. Frey (2018) menjelaskan

bahwa generasi milenial mencakup individu yang lahir antara tahun 1981 hingga 1997.

Golongan Umur	Angkatan Kerja (AK) Menurut Golongan Umur					
	Bekerja		Pengangguran		Jumlah AK	
	2024		2024		2024	
	Februari	Agustus	Februari	Agustus	Februari	Agustus
15-19	4.793.947,00	-	1.034.119,00	-	5.828.066,00	-
20-24	13.629.983,00	-	2.584.181,00	-	16.214.164,00	-
25-29	16.296.438,00	-	1.286.712,00	-	17.583.150,00	-
30-34	16.539.766,00	-	624.915,00	-	17.164.681,00	-
35-39	16.930.409,00	-	432.530,00	-	17.362.939,00	-
40-44	16.379.755,00	-	343.439,00	-	16.723.194,00	-
45-49	15.548.307,00	-	312.391,00	-	15.860.698,00	-
50-54	13.596.816,00	-	208.089,00	-	13.804.905,00	-
55-59	10.935.536,00	-	165.940,00	-	11.101.476,00	-
60+	17.528.089,00	-	202.546,00	-	17.730.635,00	-
Total	142.179.046,00	-	7.194.862,00	-	149.373.908,00	-

Sumber : BPS 2024

Gambar 1. 1 Jumlah pekerja di indonesia tahun 2024 berdasarkan usia

Generasi milenial dikenal sebagai kelompok yang lebih memahami era digital. Jika dibandingkan dengan generasi sebelumnya, mereka menunjukkan sikap, nilai, keyakinan, dan tujuan yang berbeda di tempat kerja. Generasi ini juga memiliki potensi besar dalam bidang pekerjaan. Menurut Badan Pusat Statistik Provinsi Lampung pada tahun 2023, dari total 1.500.022 penduduk, generasi milenial di Kota Bandar Lampung termasuk dalam kategori usia produktif. Oleh karena itu, banyak perusahaan mulai memfokuskan perhatian pada generasi milenial. Menurut survei yang dilakukan oleh Deloitte (2018), 43% karyawan milenial mengindikasikan bahwa mereka akan meninggalkan pekerjaan mereka dalam waktu kurang dari dua tahun. Alasan utama bagi mereka yang memilih untuk berpindah pekerjaan adalah ketidakpuasan terhadap rendahnya peluang pengembangan karier, kurangnya pengakuan atas kinerja, dan lingkungan kerja yang tidak mendukung (Perdana, 2021).

Fenomena terkini menunjukkan bahwa karyawan di perusahaan, khususnya dari generasi milenial, lebih cepat merasa bosan saat menjalankan tugas yang diberikan atasan dibandingkan dengan generasi lainnya. Menurut penelitian *Mental Health Foundation* (MHF) yang dikutip oleh Ayuningtyas & Fransiska (2022), generasi milenial mengalami tingkat stres yang lebih tinggi dibandingkan generasi yang lebih tua, seperti generasi X. Data dari Gallup juga mengungkapkan bahwa 55% generasi milenial tidak benar-benar berkontribusi di tempat kerja, dan 16% di antaranya memilih untuk tidak bekerja di lingkungan perkantoran. Dalam artikel Azzura (2018), wawancara pra-penelitian dengan karyawan milenial di perusahaan swasta menunjukkan bahwa setelah menyelesaikan pekerjaan, mereka cenderung menghabiskan waktu dengan membuka media sosial dan chatting, sementara mereka yang merasa bosan tetapi belum menyelesaikan tugas sering bermain gadget untuk mencari hiburan.

Menurut informasi yang diperoleh, gaji karyawan ritel, khususnya store crew, akan dipotong untuk mengganti barang-barang yang hilang di toko. Jika hasil stock opname menunjukkan bahwa jumlah barang yang hilang melebihi batas toleransi 0,02%, pihak ritel akan memotong gaji karyawan sebesar 10% setiap bulan (Grid, 2022). Kebijakan ini tentunya membebani store crew, yang sudah merasa lelah bekerja, dan kini harus menanggung kerugian akibat kehilangan barang. Akibatnya, motivasi kerja karyawan akan menurun, dan hal ini dapat mengurangi kinerja mereka terhadap perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting bagi perusahaan untuk memahami karakteristik generasi milenial yang kini mendominasi pasar kerja, guna meningkatkan motivasi kerja mereka.

Menurut Komara (2023), motivasi adalah pendorong yang memengaruhi serangkaian proses perilaku manusia dalam mencapai tujuan. Elemen-elemen motivasi mencakup aspek-aspek seperti memicu, mengarahkan, mempertahankan, menunjukkan intensitas, berlangsung secara berkelanjutan, dan memiliki tujuan. Di kalangan praktisi manajemen, Teori Herzberg atau *Two Factors Theory* yang membedakan antara "*motivators*" dan "*hygienefactors*" adalah salah satu teori motivasi yang populer. Motivasi terdiri dari sikap dan nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai tujuan, nilai ini bersifat tidak terlihat namun memberi

dorongan bagi individu untuk bertindak mencapai tujuan (Susanti *et al.*, 2021)

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dethan *et al.* (2023) menunjukkan bahwa Motivasi kerja berakibat positif dan cukup penting kepada kinerja karyawan. Pelaksanaan kinerja memerlukan adanya motivasi, hal ini sejalan dengan penelitian Darmawan & Ernawati (2022) yang menjelaskan bahwa motivasi adalah kondisi mental yang mengarahkan individu untuk menyalurkan perilaku dan tindakan guna mencapai tujuan. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Rahmat Hidayat (2021) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Surya Yoda Indonesia. Ini berarti motivasi tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan. Kurangnya penghargaan, seperti pujian atau bonus dari atasan kepada bawahan, dapat menyebabkan rendahnya motivasi karyawan dalam bekerja. Selain motivasi kerja, faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah lingkungan kerja.

Menurut Lumintang (2022), faktor tambahan yang dapat membantu mempertahankan dan meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan menyediakan lingkungan kerja yang kondusif. Lingkungan kerja yang baik dapat memberikan dampak positif dengan meningkatkan moral kerja karyawan. Dalam lingkungan kerja yang menyenangkan, karyawan bekerja dengan penuh semangat, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja mereka. Mustangin (2023) menjelaskan bahwa lingkungan kerja mencakup keseluruhan alat, bahan, dan kondisi di sekitar tempat seseorang bekerja, serta metode dan pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok. Lingkungan kerja dikatakan baik jika memungkinkan karyawan untuk bekerja secara optimal, dalam kondisi yang sehat, aman, dan nyaman. Lingkungan kerja dapat dibagi menjadi dua kategori utama, lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non-fisik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Adha *et al.* (2019) Hasil pengujian penelitian mengenai variabel lingkungan kerja menunjukkan bahwa lingkungan kerja memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini berarti bahwa lingkungan kerja yang baik dan nyaman dapat membantu karyawan untuk

meningkatkan kinerjanya. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Warongan *et al.* (2022) Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Jordan Bakery Tomohon. Ini berarti tidak ada hubungan antara variabel lingkungan kerja, baik fisik maupun non-fisik, dengan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, perusahaan perlu menciptakan suasana kerja yang nyaman, yang tentunya didukung oleh kondisi lingkungan kerja yang memadai. Ini mencakup lingkungan kerja fisik, seperti ruang kerja, peralatan, dan kebersihan tempat kerja, serta lingkungan kerja non-fisik, yang meliputi hubungan antara pimpinan dan bawahan, serta hubungan antar karyawan.

Salah satu faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di sebuah perusahaan adalah budaya kerja, yang berperan penting dalam peningkatan organisasi. Budaya organisasi merupakan elemen kunci yang memengaruhi kinerja pegawai. Budaya kerja biasanya menekankan pada nilai-nilai bersama yang menyatukan anggota perusahaan, mempengaruhi perilaku mereka, dan membedakan satu perusahaan dari yang lainnya. Meskipun tidak ada sanksi tegas untuk pelanggaran terhadap kebiasaan ini, secara moral, anggota organisasi telah sepakat bahwa kebiasaan tersebut harus dipatuhi untuk mencapai tujuan pekerjaan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Rosdyanti dan Suwanto, (2020) Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. Koefisien regresi yang diperoleh menunjukkan tanda positif, yang menandakan adanya hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja pegawai. Dengan mempertimbangkan signifikansi variabel budaya organisasi, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa jika budaya organisasi baik, kinerja pegawai juga cenderung baik.

Penelitian ini memiliki nilai kebaruan yang terletak pada dua hal utama. Pertama, penelitian sebelumnya umumnya dilakukan pada populasi karyawan milenial dari berbagai bidang industri secara umum, sehingga belum memberikan gambaran yang spesifik terhadap satu sektor tertentu. Penelitian ini menghadirkan fokus yang lebih terarah, yaitu pada karyawan milenial di industri ritel, yang memiliki

karakteristik lingkungan kerja, budaya organisasi, dan tuntutan pekerjaan yang khas dibandingkan sektor lainnya. Selanjutnya terdapat perbedaan hasil penelitian sebelumnya mengenai pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan, di mana sebagian penelitian menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh signifikan. Oleh karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji kembali hubungan antara motivasi dan kinerja, dengan mempertimbangkan konteks spesifik industri ritel dan karakteristik generasi milenial, guna memberikan pemahaman yang lebih mendalam serta memperkaya literatur empiris yang masih menunjukkan hasil yang tidak konsisten.

Berdasarkan uraian data dan latar belakang di atas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Motivasi, Budaya kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Milenial di Bandar Lampung)”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa rumusan masalah sebagai berikut:

1. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.
2. Apakah budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.
4. Apakah motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan beberapa keterangan di atas, maka penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.

2. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.
3. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung?.
4. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian, maka manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memperluas pengetahuan, wawasan, dan pengalaman baik bagi peneliti maupun pembaca mengenai kajian kinerja karyawan milenial terhadap organisasi serta hubungannya dengan motivasi kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja.

2. Manfaat praktis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai masukan positif bagi manajemen perusahaan atau organisasi, serta menjadi bahan pertimbangan dalam perencanaan untuk meningkatkan kinerja karyawan milenial dengan memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Manajemen SDM

Manajemen sumber daya manusia adalah proses yang bertujuan untuk mengatasi berbagai masalah yang berkaitan dengan karyawan, pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya, agar dapat mendukung aktivitas organisasi atau perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Handoko, 2017). Dengan demikian, manajer harus memastikan bahwa organisasi atau perusahaan memiliki tenaga kerja yang tepat, di posisi yang sesuai, dan pada waktu yang tepat, serta memiliki keterampilan untuk menyelesaikan tugas-tugas yang akan membantu perusahaan mencapai sasaran secara efektif dan efisien. sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Selain itu, manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) juga penting untuk memastikan semua kegiatan berjalan lancar dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Menurut Dessler (2015), manajemen sumber daya manusia adalah proses yang melibatkan perekrutan, pelatihan, penilaian, dan pemberian kompensasi kepada karyawan, serta mengelola hubungan tenaga kerja, kesehatan dan keselamatan, serta aspek-aspek yang berkaitan dengan keadilan. Simamora (dalam Sutrisno, 2016) mendefinisikan manajemen SDM sebagai penggunaan, pengembangan, penilaian, pemberian imbalan, dan pengelolaan individu dalam suatu organisasi atau kelompok pekerja. Sementara itu, menurut Handoko (2017), manajemen SDM adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan aktivitas terkait pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, integrasi, pemeliharaan, dan penempatan SDM untuk mencapai berbagai tujuan individu, organisasi, dan masyarakat. Secara garis besar, sumber daya manusia diartikan sebagai individu yang berperan sebagai penggerak dalam suatu organisasi, baik itu

institusi maupun perusahaan, sekaligus menjadi aset yang perlu dilatih dan dikembangkan keterampilannya.

2.1.1 Tujuan Manajemen SDM

Ardana (2018) menyatakan bahwa tujuan manajemen sumber daya manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan saran kepada manajemen mengenai kebijakan SDM untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang termotivasi dan berkinerja tinggi, serta memiliki fasilitas yang memadai untuk menghadapi perubahan.
- b. Memelihara dan melaksanakan semua kebijakan dan prosedur SDM agar organisasi dapat mencapai tujuannya.
- c. Membantu dalam pengembangan keseluruhan organisasi dan strategi, terutama yang berkaitan dengan dampak SDM.
- d. Memberikan dukungan dan kondisi yang memungkinkan manajer lini mencapai tujuan.
- e. Mengatasi berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pekerja untuk memastikan bahwa masalah tersebut tidak menghalangi organisasi dalam mencapai tujuannya.
- f. Menyediakan saluran komunikasi antara pekerja dan manajemen organisasi.
- g. Berfungsi sebagai penjaga standar organisasi dan nilai-nilai dalam manajemen SDM.

2.1.2 Fungsi Manajemen SDM

Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa fungsi manajemen sumber daya manusia mencakup fungsi manajerial dan operasional. Fungsi manajerial dibagi menjadi empat elemen sebagai berikut:

- a. Perencanaan. Proses merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam mencapai tujuannya. Ini melibatkan penetapan program kepegawaian yang mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian

karyawan. Program yang baik dapat membantu mencapai tujuan perusahaan dan karyawan.

- b. Pengorganisasian. Kegiatan yang mengatur semua karyawan melalui penetapan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam struktur organisasi.
- c. Pengarahan. Proses memimpin dan mengarahkan karyawan agar dapat bekerja sama dengan efektif dan efisien demi mencapai tujuan perusahaan dan karyawan. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin dengan memberikan tugas kepada bawahan agar mereka dapat melaksanakan tugasnya dengan baik.
- d. Pengendalian. Kegiatan untuk memastikan bahwa semua karyawan mematuhi peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana. Jika ada penyimpangan, tindakan perbaikan dan penyempurnaan perencanaan akan diambil. Pengendalian mencakup kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerja sama, pelaksanaan pekerjaan, dan kondisi lingkungan kerja.

Menurut Dessler (2015) fungsi operasional dari manajemen SDM dibagi menjadi enam elemen sebagai berikut:

- a. Pengadaan. Proses menarik, memilih, menempatkan, memberikan orientasi, dan induksi kepada karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik mendukung pencapaian tujuan.
- b. Pengembangan. Proses peningkatan keterampilan teknis, teoretis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan yang sesuai dengan kebutuhan saat ini dan masa depan.
- c. Kompensasi. Pemberian imbalan, baik langsung maupun tidak langsung, berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai penghargaan atas kerja mereka. Prinsip kompensasi harus adil dan layak, artinya sesuai dengan prestasi kerja dan mampu memenuhi kebutuhan dasar karyawan, serta mematuhi batas upah minimum pemerintah.
- d. Pengintegrasian. Kegiatan untuk menyelaraskan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar tercipta kerja sama yang saling menguntungkan, di mana perusahaan mendapatkan laba dan karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil kerja mereka.

- e. Pemeliharaan. Kegiatan ini biasanya dilakukan oleh sebuah perusahaan atau suatu organisasi untuk menjaga atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas karyawan agar mereka mau bekerja hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan melalui program kesejahteraan yang sesuai dengan kebutuhan mayoritas karyawan di sebuah perusahaan dan mempertimbangkan konsistensi internal dan eksternal.
- f. Pemberhentian. Proses berakhirnya hubungan kerja seseorang dengan perusahaan, yang dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja yang berakhir, pensiun, atau alasan lainnya.

Dari penjelasan tersebut, jelas bahwa peran SDM, baik dalam aspek manajerial maupun operasional, sangat penting untuk mendukung pencapaian tujuan perusahaan.

2.2 Motivasi Kerja

Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi dapat muncul dari dalam diri seseorang ketika menghadapi situasi kerja, yang dapat menjadi pendorong dan semangat bagi karyawan, sehingga mereka lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan individu, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memicu semangat dalam bekerja, mendorong individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan (Hasibuan, 2017). Sementara itu, Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa motivasi adalah kondisi atau energi yang mendorong karyawan dengan fokus untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Salleh *et al.*, (2016), motivasi kerja terdiri dari berbagai faktor internal dan eksternal yang mendorong seseorang untuk terlibat dalam aktivitas yang berkaitan dengan pekerjaan. Motivasi ini mempengaruhi bentuk, arah, durasi, dan intensitas perilaku spesifik, serta merupakan kekuatan yang kompleks yang memberikan ketahanan kepada individu dalam menyelesaikan tugas. Individu yang termotivasi memahami tujuan mereka dan bekerja dengan penuh kesungguhan untuk

mencapainya. Penelitian sebelumnya, seperti yang ditemukan dalam studi Jayaweera (2015), menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan. Artinya, karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi cenderung dapat memaksimalkan kemampuan mereka dalam bekerja, yang pada akhirnya meningkatkan hasil pekerjaan mereka. Berdasarkan teori dan pendapat para ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah rangkaian proses yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi.

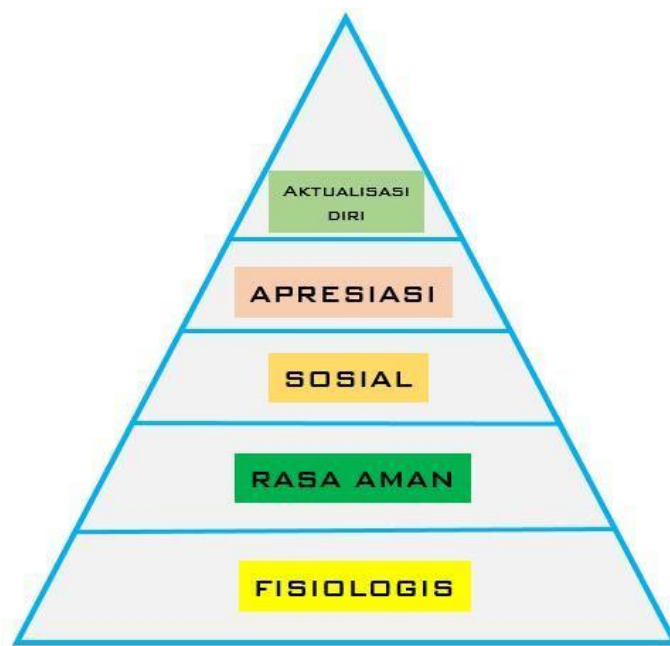
2.2.1 Teori Motivasi Kerja

Menurut teori hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow, setiap individu memiliki kebutuhan yang terorganisir dalam hierarki, mulai dari tingkat yang paling dasar hingga yang paling tinggi. Maslow (2013) mengelompokkan kebutuhan manusia menjadi lima kategori, yaitu:

- a) Kebutuhan fisiologis adalah kebutuhan dasar untuk mempertahankan kehidupan, termasuk makan, minum, perlindungan fisik, pernapasan, dan kebutuhan seksual. Kebutuhan ini merupakan tingkat yang paling rendah atau kebutuhan paling mendasar.
- b) Kebutuhan akan rasa aman dan keselamatan meliputi perlindungan dari ancaman, bahaya, konflik, dan lingkungan yang tidak aman.
- c) Kebutuhan sosial atau kebutuhan afiliasi adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, diterima dalam kelompok, serta kebutuhan untuk saling mencintai dan dicintai.
- d) Kebutuhan penghargaan diri mencakup keinginan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri adalah kebutuhan untuk memanfaatkan kemampuan, keterampilan, dan potensi pribadi untuk mencapai hasil yang memuaskan, serta untuk menyampaikan ide, memberikan penilaian, dan memberikan kritik.

Pada dasarnya, motivasi dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, yang pada gilirannya membantu mereka mencapai tujuan mereka. Peningkatan

kinerja karyawan ini berdampak positif pada pencapaian tujuan perusahaan. Teori hierarki kebutuhan Maslow, yang telah dikenal lama, dianggap sebagai teori yang sangat realistis untuk diterapkan. Teori ini mengungkapkan bahwa keinginan yang timbul dari motivasi tidak bisa dipenuhi sekaligus, melainkan harus dicapai secara bertahap. Berikut adalah gambar yang menjelaskan teori hierarki kebutuhan Maslow:



Gambar 2. 1 Hierarki Kebutuhan Motivasi Kerja

2.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sutrisno (2016), faktor-faktor yang memengaruhi motivasi dapat dibagi menjadi dua kategori, yaitu:

1. Faktor Internal

Faktor internal yang memengaruhi motivasi meliputi:

- a. Keinginan untuk bertahan hidup, di mana individu bekerja untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.
- b. Keinginan untuk memiliki, yaitu dorongan untuk memiliki barang tertentu yang memotivasi seseorang untuk bekerja.

- c. Keinginan untuk mendapatkan penghargaan, di mana individu bekerja untuk mendapatkan pengakuan dari orang lain.
- d. Keinginan untuk mendapatkan pengakuan.
- e. Keinginan untuk berkuasa, yaitu dorongan untuk mencapai posisi tinggi yang mendorong seseorang untuk bekerja lebih keras.

2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yang dapat mempengaruhi motivasi meliputi:

- a. Kondisi lingkungan kerja, yang dapat mempengaruhi cara kerja pegawai.
- b. Kompensasi yang memadai, yang merupakan sumber pendapatan utama pegawai untuk memenuhi kebutuhan mereka dan keluarga.
- c. Supervisi yang baik, yang mencakup pemberian arahan dan bimbingan untuk membantu pegawai bekerja dengan baik dan menghindari kesalahan.
- d. Jaminan pekerjaan, yang memberikan rasa aman dalam menghadapi tantangan kerja.
- e. Status dan tanggung jawab, yang sering kali menjadi tujuan pegawai dalam karir mereka,

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan yang memicu semangat dalam bekerja, mendorong individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan. Menurut Alderfer (dalam Edison *et al.*, 2022), terdapat tiga indikator motivasi kerja, yaitu:

1. *Existence needs* atau kebutuhan akan keberadaan, yaitu kebutuhan yang dipenuhi oleh faktor-faktor seperti gaji, makanan, air, udara, dan kondisi lingkungan kerja.
2. *Relatedness needs* atau kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain, yaitu kebutuhan yang dipenuhi melalui hubungan atau interaksi sosial dengan orang lain.
3. *Growth needs* atau kebutuhan untuk mengembangkan diri, yaitu kebutuhan yang terpenuhi ketika individu merasa dapat berkontribusi atau terlibat dalam kegiatan yang meningkatkan keahlian, kreativitas, dan produktivitas kerja.

2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dianggap benar dan diterima dalam suatu perusahaan. Kemampuan karyawan untuk memahami karakteristik budaya perusahaan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka, menciptakan identitas yang membedakan perusahaan dari yang lain. Budaya organisasi mencakup pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalamnya. Menurut Moeljono (2015), budaya organisasi umumnya merupakan suatu pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat karyawan, karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan kebijakan perusahaan. Baik secara individu maupun kelompok, seseorang tidak dapat terlepas dari budaya yang ada dalam perusahaan. Secara umum, mereka akan dipengaruhi oleh keragaman sumber daya yang ada sebagai stimulus, sehingga individu dalam perusahaan memiliki perilaku yang spesifik dibandingkan dengan kelompok organisasi atau perusahaan lainnya.

Budaya organisasi yang kuat dan positif memiliki dampak signifikan terhadap perilaku dan efektivitas kinerja perusahaan, seperti yang diungkapkan oleh Sutrisno (2016). Pengaruh tersebut meliputi beberapa hal berikut:

1. Nilai-nilai utama yang saling terhubung, tersosialisasi, diinternalisasi, dan meresap ke dalam diri anggota, serta menjadi kekuatan yang tidak tampak.
2. Perilaku karyawan secara tidak sadar dikendalikan dan dikoordinasikan oleh kekuatan informal atau yang tidak terlihat.
3. Anggota organisasi merasa komitmen dan loyal terhadap perusahaan.
4. Adanya musyawarah, kebersamaan, dan partisipasi dalam hal-hal penting sebagai bentuk pengakuan dan penghormatan terhadap karyawan.
5. Semua aktivitas diarahkan untuk mencapai misi atau tujuan organisasi.
6. Karyawan merasa puas karena dihargai dan diakui kontribusi serta martabat mereka, yang memberikan penghargaan yang berarti.
7. Terdapat koordinasi, integrasi, dan konsistensi yang membantu menstabilkan kegiatan perusahaan.

8. Budaya organisasi memiliki dampak besar pada tiga aspek: mengarahkan perilaku dan kinerja organisasi, mempengaruhi anggota organisasi, dan memperkuat nilai-nilai budaya dengan mendorong anggota untuk menerapkannya.
9. Budaya memengaruhi baik perilaku individu maupun kelompok. Budaya organisasi adalah suatu bentuk anggapan yang diterima secara tidak langsung oleh kelompok dan mempengaruhi cara mereka merasakan, memikirkan, dan merespons lingkungan mereka yang beragam (Moeljono, 2004). Ini berarti bahwa budaya organisasi mempengaruhi pegawai baru melalui proses sosialisasi, mempengaruhi pegawai di tempat kerja, dan beroperasi pada dua tingkat yang berbeda. Masing-masing tingkat memiliki variasi dalam hal pandangan eksternal dan kemampuan untuk menghadapi perubahan.

2.3.1 Manfaat Budaya Organisasi

Agus (2014) menyatakan bahwa budaya perusahaan dapat menjadi alat kompetitif utama bagi organisasi dalam menghadapi tantangan dan perubahan. Agus (2014) mengidentifikasi beberapa manfaat dari budaya organisasi sebagai berikut:

1. Memperjelas peran yang membedakan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, karena setiap organisasi memiliki peran yang unik, sehingga diperlukan budaya yang kuat dalam sistem dan aktivitas di dalamnya.
2. Menciptakan rasa identitas bagi anggotanya, dengan budaya yang kuat, anggota organisasi merasa memiliki identitas yang mencerminkan ciri khas organisasi mereka.
3. Menekankan tujuan bersama di atas kepentingan individu.
4. Menjaga stabilitas organisasi; komponen-komponen organisasi yang terikat oleh pemahaman budaya yang sama akan membuat kondisi internal organisasi tetap stabil.

2.3.2 Konsep Budaya Organisasi

Budaya perusahaan yang berkembang, baik secara langsung maupun tidak langsung, memberikan panduan kepada setiap anggota perusahaan untuk

memberikan kontribusi terbaik demi tujuan kemanusiaan (Arijanto, 2015). Kemampuan dan kemauan untuk menyelaraskan perilaku pribadi dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi kini dianggap sebagai kesadaran, bukan lagi beban. Ini meliputi:

1. Berupaya untuk menyesuaikan diri dengan norma-norma organisasi dan melaksanakan apa yang diharapkan.
2. Memahami dan secara aktif mendukung misi serta tujuan organisasi.
3. Menyesuaikan kegiatan dan prioritas pribadi untuk memenuhi kebutuhan
4. Melakukan tindakan yang sejalan dengan misi organisasi dan menjaga reputas
5. Menempatkan kepentingan organisasi di atas kepentingan pribadi dan urusan keluarga.
6. Mendukung keputusan yang menguntungkan organisasi meskipun tidak disukai atau menghadapi resistensi dari orang lain.
7. Memberikan kejelasan tentang sasaran kelompok dan kontribusi masing-masing anggota dalam mencapainya.
8. Meningkatkan efektivitas, moral, dan produktivitas kelompok, termasuk membangun semangat kelompok.
9. Menjaga dan melindungi kelompok serta reputasinya, memastikan kebutuhan praktis kelompok terpenuhi, dan menyediakan sumber daya yang diperlukan.
10. Memastikan bahwa semua orang memahami misi, tujuan, agenda, iklim, dan kebijakan pimpinan.

2.3.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Ndraha (2018), terdapat tiga indikator dalam budaya organisasi, yaitu:

- a. Kebiasaan, yang dapat dilihat dari cara pegawai membentuk perilaku berorganisasi, yakni perilaku yang didasarkan pada kesadaran akan hak dan kewajiban, kebebasan, wewenang, dan tanggung jawab baik secara individu maupun kelompok dalam lingkungan kerja.
- b. Peraturan, yang diperlukan untuk menciptakan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pegawai. Peraturan ini menjadi bentuk ketegasan dan sangat penting untuk menumbuhkan disiplin pegawai dalam mematuhi

semua peraturan yang berlaku di perusahaan, sehingga diharapkan pegawai memiliki kesadaran tinggi terhadap konsekuensi dari peraturan tersebut.

- c. Nilai, merupakan pemahaman individu tentang apa yang dianggap lebih atau kurang penting. Nilai bersifat abstrak dan hanya dapat diamati atau dirasakan ketika tercermin dalam budaya organisasi. Oleh karena itu, nilai dan budaya organisasi saling terkait, dan penting untuk melakukan evaluasi terhadap kinerja pegawai agar dapat memberikan penilaian yang baik, baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

2.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kehidupan manusia selalu terhubung dengan berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan manusia berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan tersebut. Hal ini juga berlaku dalam konteks pekerjaan, di mana karyawan tidak bisa terlepas dari kondisi lingkungan di tempat kerja mereka. Selama bekerja, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai elemen lingkungan kerja. Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Schultz (2010) menyatakan bahwa lingkungan atau kondisi kerja meliputi semua aspek fisik, psikologis, dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan dan produktivitas kerja. Nitisemo (2009) menjelaskan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu di sekitar pekerjaan yang dapat mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugas mereka.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja mencakup semua elemen fisik dan non-fisik di sekitar karyawan saat bekerja, yang dapat mempengaruhi dan meningkatkan kinerja mereka.

2.4.1 Unsur-unsur Lingkungan kerja

Dari penjelasan tentang lingkungan kerja di atas, terdapat tiga unsur utama yang dapat membentuk lingkungan kerja Sedarmayanti (2013), yaitu:

1. Tempat Perusahaan

Tempat perusahaan merujuk pada lokasi kantor pusat perusahaan. Lokasi ini umumnya mempengaruhi kelancaran hubungan perusahaan dengan berbagai lembaga lain, seperti lembaga pemerintah, lembaga keuangan, sebagainya.

2. Karyawan

Karyawan merupakan elemen utama dalam perusahaan yang bertanggung jawab sebagai perencana dan pelaksana berbagai aktivitas organisasi. Meskipun karyawan memiliki keterampilan dan kemampuan yang baik, efisiensi kerja tidak akan terjamin jika moral dan disiplin kerja mereka rendah. Karyawan akan lebih efektif dalam mendukung pencapaian tujuan perusahaan

3. Penempatan Tenaga Kerja

Penempatan tenaga kerja melibatkan pemilihan yang tepat untuk setiap posisi, berdasarkan potensi kepemimpinan, kapasitas, dan keterampilan yang dimiliki karyawan. Penempatan yang selektif dan benar sangat penting untuk memastikan kelancaran operasional organisasi atau perusahaan.

2.4.2 Aspek Lingkungan kerja

Lingkungan kerja dapat dikategorikan ke dalam beberapa bagian atau aspek yang membentuk lingkungan kerja tersebut, seperti yang diuraikan oleh Simanjuntak (2003):

1. Pelayanan Kerja

Pelayanan terhadap karyawan merupakan aspek penting yang harus diterapkan oleh setiap perusahaan. Pelayanan yang baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan, meningkatkan rasa tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas, serta membantu mempertahankan reputasi perusahaan melalui produktivitas dan perilaku mereka. Beberapa bentuk pelayanan meliputi:

- a. Penyediaan makan dan minum.
- b. Fasilitas kesehatan.
- c. Kamar kecil atau kamar mandi di tempat kerja dan fasilitas terkait lainnya.

2. Kondisi Kerja

Manajemen perusahaan perlu berusaha sebaik mungkin untuk menciptakan kondisi kerja yang aman dan nyaman bagi karyawan. Kondisi ini mencakup pencahayaan yang memadai, suhu udara yang sesuai, pengendalian kebisingan, efek warna, ruang gerak yang cukup, dan keselamatan kerja.

3. Hubungan Karyawan

Hubungan antar karyawan sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Motivasi dan semangat kerja karyawan sering kali dipengaruhi oleh hubungan yang harmonis di tempat kerja. Hubungan yang buruk antara karyawan dapat menurunkan motivasi dan semangat kerja, yang pada akhirnya berdampak negatif pada produktivitas.

2.4.3 Indikator Lingkungan kerja

Siagian (2016) menyatakan bahwa dimensi lingkungan kerja fisik mencakup beberapa indikator berikut:

1. Bangunan tempat kerja, yang tidak hanya harus menarik secara visual tetapi juga dirancang dengan mempertimbangkan keselamatan, sehingga karyawan merasa nyaman dan aman saat bekerja.
2. Peralatan kerja yang memadai, yang sangat penting bagi karyawan karena dapat mendukung mereka dalam menyelesaikan tugas yang diemban di perusahaan.
3. Fasilitas, yang sangat diperlukan oleh karyawan sebagai pendukung dalam menyelesaikan pekerjaan di perusahaan.

2.5 Kinerja Karyawan

Koopmans et al. (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pola perilaku atau tindakan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja, atau performance, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan

norma moral dan etika (Prawirosentono, 2014). Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah manifestasi kerja karyawan yang sering kali digunakan sebagai dasar penilaian terhadap individu atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga penting untuk melakukan upaya peningkatan kinerja. Hal ini tidaklah mudah, karena banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kinerja seseorang.

Keberhasilan atau kegagalan organisasi dalam melaksanakan tugasnya sangat dipengaruhi oleh kinerja karyawan, dan pencapaian kinerja harus menjadi perhatian utama agar tujuan organisasi dapat tercapai. Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan mencerminkan hasil kerja baik dalam kualitas maupun kuantitas yang dicapai sesuai dengan tanggung jawab yang diemban. Dari penjelasan beberapa ahli tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah dasar penilaian atas hasil kerja (output) yang dicapai karyawan dalam melaksanakan setiap tugas dan tanggung jawab yang diberikan, sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh organisasi. Peningkatan kinerja individu akan mendorong kinerja sumber daya manusia secara keseluruhan, sehingga berdampak pada peningkatan produktivitas.

2.5.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2018), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan mengenai hasil kerja mereka serta sejauh mana keterampilan dan kemampuan mereka diterapkan dalam tugas yang diemban. Evaluasi kinerja karyawan mencakup kualitas kerja selain aspek perilaku seperti dedikasi, kesetiaan, kepemimpinan, kejujuran, kerjasama, loyalitas, dan partisipasi.

2. Kuantitas

Kuantitas berkaitan dengan ukuran hasil kerja dalam bentuk angka. Ini mencakup jumlah hasil kerja yang dicapai dalam waktu tertentu serta kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu mengacu pada seberapa baik aktivitas diselesaikan sesuai dengan jadwal yang direncanakan. Hal ini mencakup koordinasi dengan hasil output dan pemanfaatan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain secara efisien.

4. Efektivitas

Efektivitas menilai sejauh mana suatu program atau sistem mencapai tujuannya dengan menggunakan sumber daya yang ada secara optimal tanpa menimbulkan beban berlebih atau merusak sumber daya tersebut. Ini termasuk penggunaan tenaga, uang, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil.

5. Kemandirian

Kemandirian mencerminkan sikap seseorang dalam bertindak secara bebas, mengambil inisiatif sendiri, dan memenuhi kebutuhan tanpa bergantung pada orang lain. Ini juga mencakup kemampuan berpikir kreatif, mempengaruhi lingkungan, dan merasa puas dengan usaha yang dilakukan.

6. Komitmen Kerja

Komitmen kerja adalah kesediaan seorang karyawan untuk mempertahankan nilai-nilai tertentu dalam mencapai tujuan organisasi dan mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi.

Secara keseluruhan, kinerja adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

2.5.2 Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan

Seperti yang kita ketahui, pencapaian tujuan organisasi bergantung pada dukungan dari unit-unit kerja yang ada di dalamnya. Ada beberapa metode untuk meningkatkan kinerja karyawan. Menurut Stoner dalam Edy Sutrisno (2016), terdapat empat cara yang dapat dilakukan, yaitu:

1. Diskriminasi

Seorang manajer harus mampu membedakan secara objektif antara karyawan yang memberikan kontribusi signifikan terhadap pencapaian tujuan organisasi dan mereka yang tidak. Dalam penilaian kinerja, penting

untuk membedakan antara karyawan yang berprestasi tinggi dengan yang tidak.

2. Pengharapan

Dengan memperhatikan bidang tertentu, diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Karyawan yang menunjukkan nilai kinerja tinggi berharap mendapatkan pengakuan dalam bentuk berbagai penghargaan dari organisasi, yang dapat memotivasi mereka untuk meningkatkan kinerja.

3. Pengembangan

Bagi karyawan yang kinerjanya di bawah standar, mereka harus mengikuti program pelatihan dan pengembangan. Sementara itu, karyawan yang kinerjanya di atas standar dapat dipertimbangkan untuk promosi ke posisi yang lebih tinggi.

4. Komunikasi

Para manajer bertanggung jawab untuk mengevaluasi kinerja karyawan dan mengkomunikasikan hasil penilaian tersebut secara akurat, agar proses evaluasi dapat dilakukan dengan benar.

2.5.3 Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Koopmans et al. (2014), terdapat beberapa dimensi kinerja yang digunakan untuk mengukur kinerja, yaitu:

1. Kinerja Tugas

Kinerja tugas merujuk pada kemampuan karyawan dalam menjalankan tugas-tugas utama mereka, termasuk kualitas kerja, perencanaan dan pengorganisasian tugas, orientasi hasil, penetapan prioritas, serta efisiensi dalam bekerja.

2. Kinerja Kontekstual

Kinerja kontekstual berkaitan dengan perilaku karyawan yang mendukung lingkungan organisasi serta aspek sosial di sekitar pekerjaan mereka. Ini meliputi tanggung jawab terhadap pekerjaan, kreativitas, inisiatif, kecintaan terhadap tantangan, komunikasi yang efektif, kerjasama, serta kemampuan untuk menerima dan belajar dari orang lain.

3. Perilaku Kerja Kontraproduktif

Perilaku kerja kontraproduktif merujuk pada tindakan yang merugikan atau bertentangan dengan kepentingan organisasi, seperti melakukan hal-hal yang dapat merusak organisasi, mengganggu rekan kerja atau atasan, serta sengaja membuat kesalahan.

Dengan demikian, kinerja dapat diartikan sebagai hasil kerja yang dicapai oleh karyawan berdasarkan tanggung jawab yang diberikan. Dimensi-dimensi kinerja kinerja tugas, kinerja kontekstual, dan perilaku kerja kontraproduktif merupakan ukuran penting untuk menilai kinerja karyawan. Mengetahui perilaku dan kemampuan karyawan, baik yang mendukung maupun yang tidak mendukung, membantu organisasi dalam mencegah penurunan kinerja.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian dilaksanakan untuk meningkatkan pengetahuan. Agar penelitian dapat dilakukan secara sistematis, terencana, dan sesuai dengan prinsip ilmiah, penting untuk merujuk pada penelitian sebelumnya sebagai acuan. Tujuan utama menggunakan penelitian terdahulu adalah untuk mengumpulkan informasi yang relevan untuk pelaksanaan penelitian.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian Terdahulu
1	(Djaman et al., 2021)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum	Hasil penelitian menunjukan bahwa motivasi kerja memiliki dampak positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi. Motivasi utama yang mendorong pegawai untuk bekerja adalah keinginan untuk memperoleh	Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel independen yang lain, seperti komitmen organisasi, motivasi, lingkungan kerja yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian Terdahulu
		Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi	posisi yang lebih baik. sesuai dengan harapan pimpinan. Persamaan penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan adalah pada variabel motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya terletak pada sampel dan lokasi penelitian.	
2	(Dayani & Kadang, 2020)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah	Hasil penelitian menunjukan Budaya organisasi memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Citra Harapan Anugrah. Budaya organisasi yang positif akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Kesamaan antara penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan terletak pada variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan, sementara perbedaannya ada pada sampel dan lokasi penelitian.	Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti mengenai kinerja karyawan, ada baiknya menghubungkan dengan variabel lain yang mungkin berpengaruh yang belum di teliti dalam penelitian ini seperti kompensasi, lingkungan kerja, dan sebagainya.
3	(Munardi et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian di PT National Finance, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja memiliki	Untuk penelitian selanjutnya, kerangka penelitian diperluas, untuk melihat apakah ada hubungan dua arah antara satu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian Terdahulu
		Pada Pt National Finance	dampak positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai t_{hitung} 10,830 yang melebihi t_{tabel} 2,024. Ini menunjukkan bahwa semakin baik kondisi lingkungan kerja, semakin tinggi kinerja karyawan di PT National Finance. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan di perusahaan ini mencapai 77,5%, dengan kekuatan hubungan sebesar 0,869, yang menunjukkan hubungan yang sangat kuat.	variabel dengan variabel lainnya.
4	(Susanti et al., 2021)	Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan, dapat disimpulkan bahwa: Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.	Untuk peneliti selanjutnya dapat mengembangkan variabel independen yang lain, seperti komitmen organisasi, budaya organisasi, yang bisa mempengaruhi kinerja pegawai.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian Terdahulu
			Selain itu, baik lingkungan kerja maupun motivasi secara bersamaan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan.	
5	(Nelly & Erdiansyah, 2022)	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Pk Pakar Anugerah Gemilang)	Berdasarkan hasil analisis tersebut, dapat disimpulkan bahwa: (1) Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan karyawan di PT Pakar Anugerah Gemilang; (2) Budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di perusahaan yang sama; (3) Kepuasan kerja tidak efektif sebagai mediator dalam hubungan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, karena pengaruh langsungnya lebih dominan. Namun, kepuasan kerja efektif	Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan model yang lebih komprehensif dengan memasukkan variabel tambahan yang mungkin mempengaruhi kinerja karyawan, seperti motivasi kerja dan lingkungan kerja.

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Saran Penelitian Terdahulu
			sebagai mediator dalam hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan, mengingat pengaruh tidak langsungnya lebih besar.	

Sumber: Data diolah (2024)

2.7 Kerangka Pemikiran

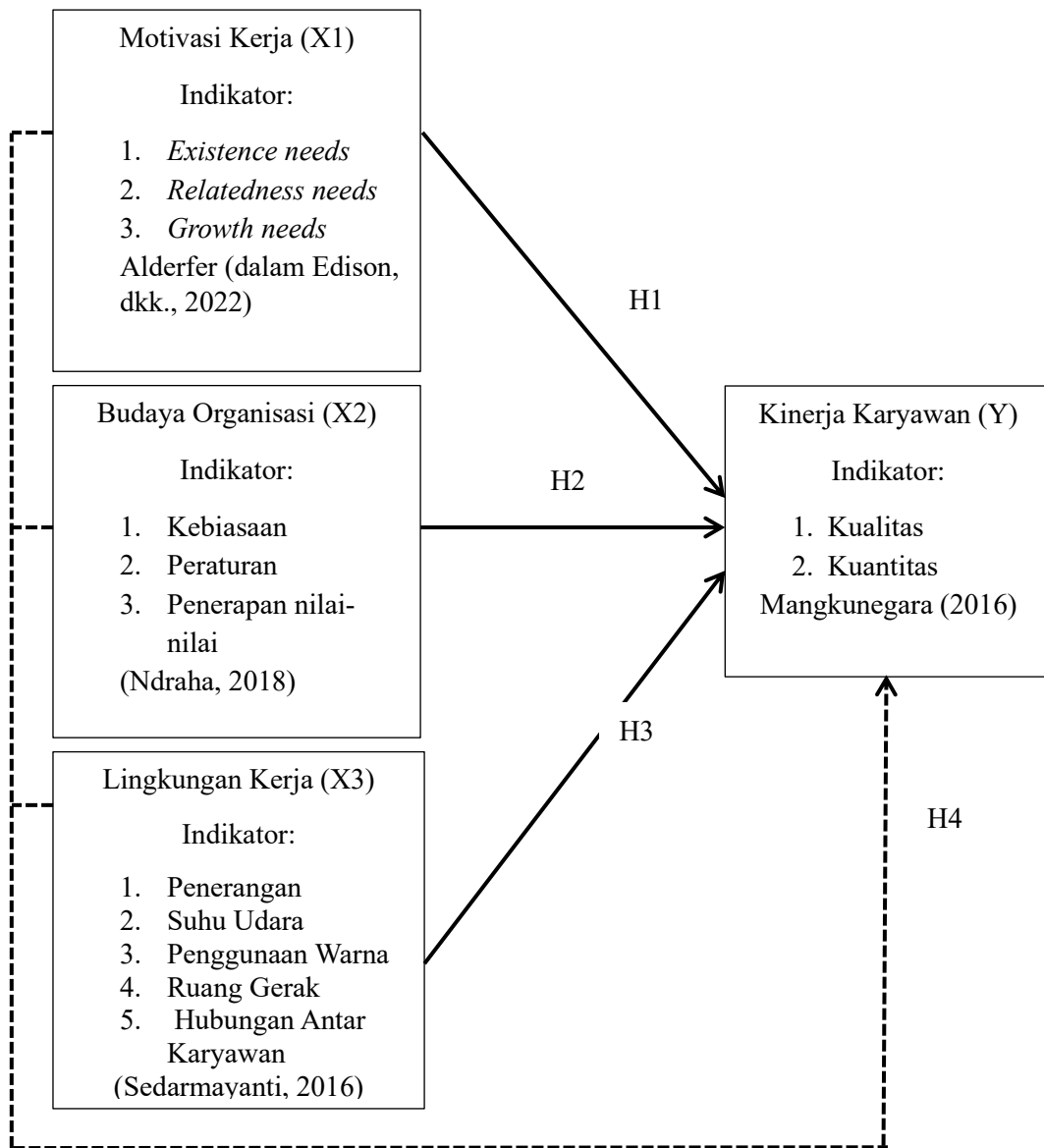
Hubungan antara motivasi kerja dengan kinerja kerja sangat erat, di mana motivasi yang tinggi dapat mendorong karyawan untuk bekerja dengan semangat, dedikasi, dan produktivitas yang lebih baik, yang pada gilirannya akan menghasilkan kinerja yang optimal (Hasibuan, 2017). Sementara sebaliknya, kinerja yang baik juga dapat meningkatkan motivasi karyawan, karena mereka merasa dihargai dan memperoleh kepuasan atas pencapaian yang diraih, menciptakan siklus positif yang saling memperkuat, di mana motivasi intrinsik maupun ekstrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian tujuan, akan memperkuat dorongan untuk terus berkembang dan berprestasi dalam pekerjaan, sedangkan lingkungan kerja yang mendukung dan kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan motivasi dan memastikan bahwa karyawan dapat mencapai kinerja yang maksimal.

Budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat signifikan, karena budaya organisasi yang sehat, inklusif, dan mendukung dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi karyawan untuk berkembang, merasa dihargai, dan termotivasi untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan mereka, yang pada akhirnya berdampak positif pada peningkatan kinerja mereka (Sutrisno, 2016). di sisi lain, budaya organisasi yang negatif, penuh konflik, atau tidak jelas dalam nilai dan tujuan dapat menyebabkan penurunan motivasi, kebingungan, dan ketidakjelasan dalam peran, yang berpotensi menghambat kinerja karyawan dan menyebabkan ketidakpuasan kerja, sehingga penting bagi organisasi untuk membangun budaya yang mengutamakan komunikasi yang terbuka, kolaborasi,

penghargaan, dan pengembangan profesional agar karyawan dapat bekerja dengan optimal dan mencapai hasil yang maksimal.

Lingkungan kerja yang baik dan mendukung memiliki pengaruh yang sangat besar terhadap kinerja karyawan, karena lingkungan yang aman, nyaman, dan memiliki fasilitas yang memadai dapat meningkatkan motivasi dan konsentrasi karyawan, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih efisien, produktif, dan berkualitas. (Schultz, 2010) sementara lingkungan yang penuh tekanan, tidak nyaman, atau bahkan toksik dapat mengurangi semangat dan kreativitas karyawan, menyebabkan stres, kebingungan, dan penurunan produktivitas, sehingga penting bagi organisasi untuk menciptakan suasana kerja yang positif dengan memperhatikan aspek fisik, sosial, dan budaya tempat kerja agar karyawan merasa dihargai, termotivasi, dan mampu memberikan kinerja yang optimal, serta mencapai tujuan bersama organisasi secara efektif.

Uraian pemikiran yang telah dijelaskan memberikan dasar, panduan, dan penjelasan utama untuk penelitian mengenai pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan studi kasus karyawan milenial di Bandar Lampung. Berikut ini adalah gambar kerangka pemikiran



Sumber: Data diolah (2024)

Gambar 2. 2 Kerangka Pikir

Keterangan :

—————> : Secara parsial

-----> : Secara Simultan

2.8 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk pertanyaan penelitian yang telah dirumuskan sebelumnya (Sugiyono, 2019). Berdasarkan rumusan masalah dan

kerangka pemikiran yang telah dipaparkan, peneliti menyusun hipotesis penelitian sebagai berikut:

- Ha₁ : Motivasi kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ho₁ : Motivasi kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ha₂ : Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ho₂ : Budaya organisasi secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ha₃ : Lingkungan kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ho₃ : Lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ha₄ : Motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simulta berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.
- Ho₄ : Motivasi kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung.

III. METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan dalam studi ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Sugiyono (2019) mendefinisikan penelitian kuantitatif sebagai metode yang berlandaskan pada filosofi positivisme, yang bertujuan untuk menguji populasi atau sampel tertentu, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data secara kuantitatif atau statistik, serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sementara itu, penelitian penjelasan adalah metode yang bertujuan untuk menjelaskan posisi variabel-variabel yang diteliti dan pengaruh di antara variabel-variabel tersebut (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, akan dijelaskan hubungan antara variabel-variabel yaitu motivasi kerja (X_1), Budaya Organisasi (X_2), Lingkungan kerja (X_3), dan kinerja Karyawan (Y).

3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

3.2.1 Populasi

Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi adalah subjek yang memiliki jumlah dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dianalisis dan diambil kesimpulan. Menetapkan populasi adalah langkah penting dalam penelitian, karena populasi dapat memberikan informasi dan data yang bermanfaat. Populasi juga digunakan untuk menentukan subjek mana yang akan peneliti teliti. Dalam penelitian ini, populasi dalam penelitian ini adalah karyawan milenial yang berusia 27-42 tahun yang sedang bekerja di industri ritel di Bandar Lampung.

3.2.2 Sampel

Menurut Sugiyono (2019), sampel adalah bagian dari total jumlah dan karakteristik populasi. Dalam penelitian ini, digunakan metode non *probability sampling* dengan pendekatan *purposive sampling* dan *Insidental sampling*. *Insidental sampling* adalah metode pemilihan sampel yang didasarkan pada kebetulan, di mana individu yang secara tidak sengaja bertemu dengan peneliti dapat dijadikan sampel, asalkan dianggap sesuai sebagai sumber data. Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa *purposive sampling* adalah teknik pengambilan sampel yang berdasarkan pertimbangan tertentu. Kriteria yang digunakan untuk memilih sampel adalah karyawan dengan kriteria sebagai berikut:

- a. Generasi milenial (kelahiran tahun 1981-1996)
- b. Bekerja di sebuah perusahaan ritel
- c. Bekerja di daerah kota Bandar Lampung

Penelitian ini memiliki jumlah populasi yang jumlahnya belum diketahui pasti. Untuk menghitung jumlah populasi yang belum diketahui, maka penelitian ini menggunakan rumus *cochran* untuk menghitung jumlah populasi tersebut

$$n = \frac{Z^2 pq}{e^2}$$

Rumus 3. 1 Cochran

Keterangan:

n = Sampel

Z = Harga dalam kurve normal untuk simpangan 10% dengan nilai 1,96

p = Peluang benar 50% = 0,5

q = Peluang salah 50% = 0,5

e = Tingkat kesalahan sampel (*margin of error*) dengan menggunakan 10%

Dari rumus *cochran* tersebut maka jumlah sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{(1,96)^2(0,5)(0,5)}{10\%^2}$$

n = 96,04 = dapat dibulatkan menjadi 100 responden

3.3 Sumber Data

3.3.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2019), data primer adalah sumber data yang memberikan informasi langsung kepada pengumpul data. Dalam penelitian ini, sumber data utama diperoleh melalui penyebaran kuesioner dilakukan secara *online* melalui *google form* kepada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung. Kuesioner tersebut terdiri dari serangkaian pertanyaan yang relevan dengan penelitian, yang dijawab oleh responden.

3.3.2 Data Sekunder

Data sekunder adalah informasi yang diperoleh dari penelitian yang tidak secara langsung terkait dengan pengumpulan data (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, data sekunder dikumpulkan dari berbagai sumber literatur, termasuk buku, jurnal internasional, jurnal nasional, internet, dan media lainnya. Literatur tersebut mencakup kajian yang berkaitan dengan hubungan antara variabel yang telah dijelaskan.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Kuesioner merupakan alat ukur yang terdiri dari daftar pertanyaan atau pernyataan yang dirancang untuk mendapatkan data yang relevan dengan penelitian (Amalia et al., 2022). Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner dalam bentuk Google Form kepada individu pekerja milenial, komunitas pekerja, serta kerabat atau teman yang memenuhi kriteria responden yang diperlukan. Penyebaran kuesioner dilakukan melalui media sosial seperti WhatsApp, Facebook, X, Telegram, dan Instagram.

3.5 Defisini Konseptual dan Operasional Variabel

3.5.1 Definisi Konseptual

1. Motivasi kerja

Motivasi memainkan peran penting dalam mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas yang diberikan. Motivasi dapat muncul dari dalam diri

seseorang ketika menghadapi situasi kerja, yang dapat menjadi pendorong dan semangat bagi karyawan, sehingga mereka lebih berusaha untuk mencapai tujuan organisasi. Robbins (2018) menjelaskan bahwa motivasi adalah proses yang menjelaskan kekuatan individu, arah, dan ketekunan usaha untuk mencapai tujuan. Motivasi kerja merupakan dorongan yang memicu semangat dalam bekerja, mendorong individu untuk berkolaborasi, bekerja secara efektif, dan memanfaatkan seluruh kemampuannya untuk mencapai tujuan.

2. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah kebiasaan yang dianggap benar dan diterima dalam suatu perusahaan. Kemampuan karyawan untuk memahami karakteristik budaya perusahaan dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja mereka, menciptakan identitas yang membedakan perusahaan dari yang lain. Budaya organisasi mencakup pola kepercayaan, nilai, ritual, dan mitos yang dimiliki oleh anggota organisasi, yang mempengaruhi perilaku individu dan kelompok di dalamnya. Menurut Moeljono (2015), budaya organisasi umumnya merupakan suatu pernyataan filosofis yang berfungsi sebagai tuntutan yang mengikat karyawan, karena dapat dirumuskan secara formal dalam berbagai peraturan dan kebijakan perusahaan

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja mencakup aspek sosial, psikologis, dan fisik dalam sebuah perusahaan yang mempengaruhi karyawan dalam menjalankan tugas mereka. Kehidupan manusia selalu terhubung dengan berbagai kondisi lingkungan sekitarnya, dan manusia berusaha untuk beradaptasi dengan keadaan tersebut. Hal ini juga berlaku dalam konteks pekerjaan, di mana karyawan tidak bisa terlepas dari kondisi lingkungan di tempat kerja mereka. Selama bekerja, karyawan akan berinteraksi dengan berbagai elemen lingkungan kerja. Sedarmayanti (2013) mendefinisikan lingkungan kerja sebagai keseluruhan alat, bahan, metode kerja, serta pengaturan kerja baik secara individu maupun kelompok yang dihadapi dalam lingkungan kerja

4. Kinerja Karyawan

Koopmans et al. (2014) mendefinisikan kinerja karyawan sebagai pola perilaku atau tindakan yang sejalan dengan tujuan organisasi. Kinerja, atau performance, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, serta sesuai dengan norma moral dan etika (Prawirosentono, 2014). Menurut Hasibuan (2017) kinerja adalah manifestasi kerja karyawan yang sering kali digunakan sebagai dasar penilaian terhadap individu atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan langkah penting untuk mencapai tujuan organisasi, sehingga penting untuk melakukan upaya peningkatan kinerja

3.5.2 Definisi Operasional

Variabel operasional adalah atribut, sifat, atau nilai suatu objek atau aktivitas yang memiliki variasi tertentu yang telah dipilih peneliti untuk diselidiki dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2019). Adapun yang menjadi definisi operasional dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

Tabel 3. 1 Definisi Operasional

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Motivasi Kerja	Motivasi kerja adalah bentuk dorongan atau penggerak seseorang agar suatu individu mampu bekerja dengan giat sesuai dengan tugas dan kewajibannya. Dimana, karyawan	1. <i>Existence needs</i> atau kebutuhan akan keberadaan, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti upah, makanan, air, udara, kondisi lingkungan kerja.	1) Gaji yang diberikan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan. 2) Rasa nyaman dalam lingkungan kerja. 3) Keselamatan kerja dijamin oleh perusahaan (kecelakaan kerja). 4) Fasilitas dan perlengkapan dalam organisasi/perusahaan sudah cukup untuk para pekerja.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	yang termotivasi akan berusaha mencapai tujuan organisasi sesuai dengan apa yang sudah direncanakan.	2. <i>Relatedness needs</i> atau kebutuhan akan berhubungan dengan pihak lain. Yang berarti kebutuhan yang dipenuhi oleh hubungan atau interaksi sosial dengan orang lain (interpersonal) 3. <i>Growth needs</i> atau kebutuhan untuk mengembangkan diri, yaitu kebutuhan yang terpenuhi apabila individu merasa berkontribusi atau terlibat dalam hal yang menunjang keahlian, kreativitas, dan produktivitas kerja.	5) Hubungan dengan atasan terjalin dengan baik. 6) Hubungan dengan rekan kerja terjalin dengan baik. 7) Atasan selalu membantu pekerja dalam menghadapi suatu permasalahan. 8) Atasan memberikan penghargaan dan pujian atas kinerja. 9) Organisasi/ perusahaan memberikan ruang untuk mengembangkan diri. 10) Perusahaan memberikan kesempatan promosi yang sama pada karyawan yang berprestasi. 11) Perusahaan memberikan dukungan pelatihan bagi karyawan.

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
Budaya Organisasi	Adalah seperangkat perilaku perasaan dan kerangka psikologis yang terinternalisasi sangat dalam dan dimiliki anggota organisasi	1. Kebiasaan (kesadaran, tanggung jawab) 2. Peraturan (disiplin, mematuhi peraturan) 3. Penerapan nilai-nilai (pengertian dalam peraturan, pengertian dalam pekerjaan)	1) Karyawan mempunyai kesadaran dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan 2) Tanggung jawab dalam pekerjaan adalah poin penting dalam pekerjaan 3) Disiplin kerja merupakan hal yang harus dipatuhi oleh karyawan. 4) Mematuhi peraturan perusahaan merupakan hal yang sangat penting dalam budaya kerja di perusahaan. 5) Karyawan mengerti peraturan yang diterapkan oleh perusahaan 6) Pekerjaan yang diberikan oleh atasan dapat dipahami dengan baik
Lingkungan Kerja	Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode bekerjanya, serta	1. Penerangan 2. Suhu udara 3. Penggunaan warna	1) Penerangan di ruangan kerja sudah memadai 2) Penerangan di ruangan kerja ada dalam kondisi baik 3) Suhu ruang kerja dirasa nyaman untuk bekerja. 4) Ruangan kerja memiliki ventilasi yang baik 5) Dekorasi di ruang kerja tergolong bagus

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Item
	pengaturan kerjanya baik perorangan maupun kelompok	4. Ruang gerak 5. Hubungan antar karyawan	6) Ruang kerja memiliki daya tarik tersendiri 7) Ruangan kerja memiliki ruang gerak yang luas. 8) Karyawan merasa betah berada di ruang kerja. 9) Sesama karyawan di tempat kerja mempunyai hubungan yang harmonis. 10) Sesama karyawan memiliki toleransi yang tinggi
Kinerja Karyawan	Kinerja karyawan adalah hasil kerja seacara kualitas dan kuantitas yang di capai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan	1. Kualitas 2. Kuantitas	1) Kualitas Kerja yang dihasilkan sesuai harapan 2) Menyelesaikan pekerjaan dengan teliti 3) Bekerja secara maksimal 4) Mampu menyelesaikan target yang diberikan 5) Bekerja keras untuk meningkatkan kapasitas bekerja agar mampu mencapai target yang telah ditetapkan 6) 6) Karyawan mampu menyelesaikan tugas tambahan

Sumber: Data diolah (2024)

3.6 Skala Pengukuran

Dalam penelitian ini, skala yang digunakan adalah skala Likert, yang merupakan alat untuk mengukur sikap, keyakinan, dan persepsi individu atau kelompok terhadap berbagai isu sosial. Fenomena sosial ini selanjutnya dikenal sebagai variabel penelitian yang telah diidentifikasi dengan jelas oleh peneliti untuk tujuan penelitian. Variabel yang diukur kemudian diubah menjadi variabel indikator

menggunakan skala Likert. Indikator-indikator tersebut menjadi dasar dalam penyusunan item-item instrumen, yang bisa berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2019). Item instrumen penelitian ini menggunakan pernyataan positif. Di bawah ini terdapat tabel pengukuran skala Likert:

Tabel 3. 2 Pengukuran Skala Likert

Jabawan	Kode	Skor
Sangat Setuju	SS	5
Setuju	S	4
Netral	N	3
Tidak Setuju	TS	2
Sangat Tidak Setuju	STS	1

Sumber: Sugiyono (2019)

3.7 Teknik Pengujian Data

3.7.1 Uji Validitas Data

Menurut Sugiyono (2019), uji validitas berfungsi untuk mengevaluasi kevalidan suatu kuesioner. Kuesioner dianggap valid jika pertanyaannya mampu mencerminkan apa yang ingin diukur. Tujuan dari uji validitas adalah untuk menilai sejauh mana kebenaran antara data yang sebenarnya terjadi pada objek dan data yang diperoleh oleh peneliti. Validitas diukur dengan membandingkan Nilai korelasi (r_{hitung}) dengan nilai korelasi yang tercantum dalam tabel referensi (r_{tabel}). Jika nilai korelasi yang dihitung (r_{hitung}) lebih besar daripada nilai yang Tercantum dalam tabel (r_{tabel}), maka dapat disimpulkan bahwa instrumen tersebut Dapat dianggap valid. Adapun r_{tabel} diperoleh dengan Perhitungan degree of freedom (df) = $n-2$.

Adapun rumus Pearson's Product Moment Correlation sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{n(\Sigma XY) - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{[n(\Sigma X^2) - (\Sigma X)^2][n(\Sigma Y^2) - (\Sigma Y)^2]}}$$

Rumus 3. 2 Karl Pearson

Keterangan:

R_{xy} = Angka indeks korelasi antara variabel X dan Y

n = Jumlah responden

$\sum X$ = Jumlah seluruh nilai X

$\sum Y$ = Jumlah seluruh nilai Y

$\sum XY$ = Jumlah hasil perkalian antara nilai X dan Y

Dalam penelitian yang dilakukan oleh peneliti, proses melakukan uji validitas dihitung dengan menggunakan program SPSS 27.0. Hasil dari uji validitas terhadap 30 responden dengan nilai r_{tabel} sebesar 0,374. Maka diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 3. 3 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Motivasi (X_1)	X1.1	0,617	0,374	Valid
	X1.2	0,504		Valid
	X1.3	0,552		Valid
	X1.4	0,578		Valid
	X1.5	0,596		Valid
	X1.6	0,509		Valid
	X1.7	0,557		Valid
	X1.8	0,563		Valid
	X1.9	0,499		Valid
	X1.10	0,425		Valid
	X1.11	0,461		Valid
Budaya Organisasi (X_2)	X2.1	0,661	0,374	Valid
	X2.2	0,516		Valid
	X2.3	0,557		Valid
	X2.4	0,563		Valid
	X2.5	0,831		Valid
	X2.6	0,543		Valid
Lingkungan Kerja (X_3)	X3.1	0,524	0,374	Valid
	X3.2	0,489		Valid
	X3.3	0,439		Valid
	X3.4	0,568		Valid
	X3.5	0,434		Valid
	X3.6	0,448		Valid
	X3.7	0,591		Valid
	X3.8	0,476		Valid

Variabel	Item	r_{hitung}	r_{tabel}	Keterangan
Kinerja Karyawan (Y)	X3.9	0,496		Valid
	X3.10	0,478		Valid
	Y1	0,587	0,374	Valid
	Y2	0,527		Valid
	Y3	0,632		Valid
	Y4	0,688		Valid
	Y5	0,532		Valid
	Y6	0,546		Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil analisis pada tabel menunjukkan kondisi yang mendukung validitas setiap pernyataan dalam penelitian ini. Setiap item pernyataan memiliki nilai r_{hitung} yang lebih besar daripada r_{tabel} . Hal ini mengindikasikan bahwa setiap pernyataan memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel yang diukur. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pernyataan-pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid.

3.7.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah indikator seberapa konsisten dan dapat diandalkan suatu instrumen jika digunakan berulang kali (Sugiyono, 2019). Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas dilakukan dengan menghitung nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel yang diuji. Uji reliabilitas data dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* sebagai berikut

$$r_{11} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum \sigma^2 \frac{2}{b}}{v_t^2} \right]$$

Rumus 3. 3 Cronbach Alpha

Keterangan:

R^{11} :Reliabilitas instrumen

K : Banyaknya butir pertanyaan

$\sum \sigma^2 \frac{2}{b}$:Jumlah varian butir/item

v_t^2 :Varian total

Jika nilai Cronbach's Alpha Coefficient lebih besar dari 0,60, maka jawaban dapat dikatakan reliabel.

Tabel 3. 4 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Motivasi	0,743	Reliabel
Budaya Organisasi	0,676	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,647	Reliabel
Kinerja Karyawan	0,613	Reliabel

Sumber : Data diolah (2025)

Pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *cronbach alpha* dalam penelitian ini lebih besar dari 0,60. Hasil ini dapat diartikan bahwa variabel motivasi, budaya organisasi, lingkungan kerja dan kinerja karyawan secara keseluruhan dinyatakan dapat dipercaya atau reliabel.

3.8 Teknik Analisis Data

3.8.1 Statistik Deskriptif

Statistik deskriptif merupakan metode analisis yang bertujuan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan data yang telah dikumpulkan tanpa bermaksud membuat kesimpulan atau generalisasi secara luas. Dalam statistik deskriptif, data disajikan menggunakan berbagai cara seperti diagram lingkaran, grafik, tabel, pictogram, serta melalui perhitungan seperti modus, median, rata-rata (tendensi sentral), desil, persentil, penyebaran data dengan rata-rata dan standar deviasi, serta persentase (Sugiyono, 2019). Data yang dianalisis dalam proses ini biasanya berasal dari kuesioner.

3.8.1.1 Identitas Responden

Dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus karyawan milenial di industri ritel di bandar lampung). Identitas responden diuraikan berdasarkan beberapa karakteristik utama, yaitu responden terdiri dari pekerja milenial yang

bekerja di industri ritel yang terbagi dalam jenis kelamin, usia, responden, pendidikan, pendapatan, pekerjaan, status pekerjaan dan lama bekerja.

3.8.1.2 Mean, Median, Modus

1. Mean

Mean merupakan metode yang digunakan untuk menggambarkan suatu kelompok melalui nilai rata-ratanya. Nilai rata-rata ini dihitung dengan menjumlahkan seluruh data individu dalam kelompok tersebut, lalu membagi hasilnya dengan jumlah individu dalam kelompok (Rosalina *et al.*, 2023).

2. Median

Median adalah nilai yang terletak di tengah dari sekumpulan data yang telah diurutkan berdasarkan ukuran atau besarnya. Karena posisinya bergantung pada urutan data, median sering disebut sebagai "rata-rata berdasarkan posisi" (Rosalina *et al.*, 2023).

3. Modus

Modus merupakan nilai yang paling sering muncul dalam suatu kumpulan data. Ukuran ini umumnya digunakan untuk mengidentifikasi frekuensi kejadian tertentu. Modus sangat sesuai digunakan pada data dengan skala nominal (Rosalina *et al.*, 2023).

3.8.1.3 Analisis Item Jawaban Responden

Analisis terhadap jawaban responden merupakan bagian dari teknik analisis deskriptif yang secara umum digunakan oleh peneliti sebagai pendekatan awal untuk memperoleh pemahaman yang lebih menyeluruh mengenai karakteristik masing-masing variabel yang diteliti. Tujuan utama dari analisis ini adalah untuk memberikan gambaran mengenai bagaimana masing-masing variabel muncul dan berkembang dalam kerangka pemahaman responden, serta bagaimana hubungan antara variabel-variabel tersebut, peneliti menggunakan instrumen pengukuran berupa skala Likert, yang memungkinkan adanya variasi tingkat persetujuan atau

ketidaksetujuan terhadap setiap pernyataan, sehingga hasil analisis dapat lebih akurat merefleksikan pandangan nyata dari responden.

3.8.2 Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Menurut Sugiyono (2019), uji normalitas dilakukan untuk menentukan apakah variabel yang diteliti terdistribusi secara normal. Jika data dari setiap variabel tidak normal, maka parameter statistik tidak dapat diterapkan pada hipotesis. Pengukuran ini menggunakan metode probabilitas dengan plot grafik standar, yaitu:

1. Jika data tersebar di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis tersebut, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Sebaliknya, jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan tidak mengikuti arah garis tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menentukan apakah terdapat ketidaksetaraan varians residu dari satu pengamatan ke pengamatan lainnya dalam model regresi. Jika varians residual antar observasi konsisten, itu disebut homoskedastisitas; jika tidak, disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang tidak menunjukkan bukti heteroskedastisitas (Ghozali, 2011).

Dasar analisis untuk uji heteroskedastisitas adalah:

1. Jika ada pola tertentu atau titik-titik membentuk pola yang teratur, maka dapat disimpulkan terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola jelas atau titik-titik menyebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2011), uji multikolinearitas digunakan untuk mengetahui apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Model regresi

yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen. Jika variabel independen saling berkorelasi, mereka tidak ortogonal.

Keputusan mengenai uji multikolinearitas didasarkan pada nilai tolerance dan *variance inflation factor* (VIF). Jadi:

1. Jika Tolerance value < 0.10 atau $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terjadi multikolinearitas.
2. Jika Tolerance value > 0.10 atau $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinearitas.

3.8.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Siregar (2013), analisis regresi linier berganda merupakan pengembangan dari regresi linier yang bertujuan untuk memprediksi permintaan di masa depan berdasarkan data historis serta untuk mengukur pengaruh satu atau lebih variabel independen terhadap variabel dependen. Oleh karena itu, penelitian ini menerapkan analisis regresi linier berganda untuk mengukur pengaruh variabel bebas (Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja) terhadap variabel terikat (Kinerja Karyawan pada Karyawan Milenial di industri ritel di Bandar Lampung). Maka digunakan analisis linier berganda sebagai berikut:

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

Rumus 3. 4 Model Regresi Berganda

Keterangan :

Y	:Kinerja Karyawan
A	:Koefisien Konstanta
X1	:Motivasi Kerja
X2	:Budaya Organisasi
X3	:Lingkungan Kerja
b_1, b_2, b_3	: Koefisien regresi parsial
e	: Epsilon

3.8.4 Uji Hipotesis

Uji hipotesis adalah proses yang digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen mempengaruhi variabel dependen serta untuk mengevaluasi hubungan antara X dan Y. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui adakah pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi, dan Kinerja Karyawan terhadap Kinerja Karyawan, khususnya pada karyawan milenial di industri ritel di Bandar Lampung. Untuk mengukur pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y) secara terpisah maupun bersamaan, digunakan Uji t (*t-test*) dan Uji F (*F-test*).

1. Uji t (*t-test*)

Adalah metode statistik yang digunakan untuk menilai sejauh mana pengaruh masing-masing variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen (Slamet & Aglis, 2020). Dalam penelitian ini, uji t diterapkan untuk mengukur pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Lingkungan Kerja (X3) terhadap variabel Kinerja Karyawan (Y) secara individual. Rumus untuk menghitung nilai t adalah sebagai berikut:

$$t_{hitung} = \frac{\bar{X} - \mu_0}{S/\sqrt{n}}$$

Rumus 3. 5 Uji Parsial (Uji T)

Keterangan:

X : rata-rata data yang diambil

μ : nilai yang dihipotesiskan

S : standar deviasi sampel

n : jumlah sampel

Hipotesis akan diuji dengan menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0.05 (tingkat kepercayaan 95%) dan derajat kebebasan $dk=(n-k-1)$ dimana k = jumlah regresi dan n = jumlah observasi (ukuran sampel). Dalam melakukan uji t, dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji parsial atau uji t adalah:

- a. H_a : Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. H_o : Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil t hitung dapat dilihat dalam output koefisien dari analisis regresi linier berganda, dengan keputusan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ artinya H_a ditolak, jika angka signifikansi hasil riset $> 0,05$, maka hubungan kedua variabel tidak signifikan.
- b. H_0 ditolak jika $t \text{ hitung} \geq t \text{ tabel}$ artinya H_a diterima, jika angka signifikansi hasil riset $< 0,05$, maka hubungan kedua variabel signifikan.

2. Uji F (F-test)

Adalah uji hipotesis yang mengevaluasi keseluruhan pengaruh variabel independen secara bersamaan terhadap variabel dependen (Slamet & Aglis, 2020). Rumus untuk menghitung nilai F adalah sebagai berikut:

$$f_{hitung} = \frac{R^2 K}{1 - \frac{R^2}{n} - k - 1}$$

Rumus 3. 6 Uji Simultan (Uji F)

Keterangan:

N : jumlah sampel

K : jumlah variabel independen

R^2 : koefisien determinasi

Dalam melakukan uji f dilakukan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ (tingkat kepercayaan 95%), derajat kebebasan atau degree of freedom pembilang $df_1 = (k-1)$ serta derajat kebebasan atau degree of freedom penyebut $df_2 = (n-k)$. Dimana k yang merupakan koefisien model regresi linear dan n merupakan jumlah pengamatan. Dalam melakukan uji f dapat digunakan penyusunan hipotesis yang akan diuji berupa

hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a). Dengan cara pengujian uji simultan atau uji F adalah:

- a. H_a : Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan
- b. H_0 : Variabel motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan

Hasil uji F dapat ditemukan dalam output Anova dari analisis regresi linier berganda. Langkah-langkah untuk melakukan uji F adalah sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ maka H_a ditolak. Artinya, semua variabel bebas bukan penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.
- b. H_0 ditolak jika $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ maka H_a diterima. Artinya, semua variabel bebas adalah penjelas yang signifikan terhadap variabel terikat.

3.8.5 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) berfungsi dalam studi uji untuk mengukur seberapa baik model dapat menjelaskan variabel yang terkait. Nilai R^2 berada dalam rentang antara 0 hingga 1. Semakin rendah nilai R , semakin terbatas kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen. Sebaliknya, nilai yang mendekati satu menunjukkan bahwa variabel independen hampir sepenuhnya menjelaskan informasi mengenai variabel dependen. Nilai *Adjusted R Square* dapat berubah naik atau turun jika ada penambahan variabel independen. Berikut adalah beberapa pedoman untuk menginterpretasikan koefisien korelasi:

Tabel 3. 5 Petunjuk Interpretasi Uji Koefisien Determinasi

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 (2019)

V. SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin besar kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung.
2. Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin besar Budaya Organisasi yang dimiliki oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin besar kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung.
3. Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin bagus lingkungan kerja yang dirasakan oleh karyawan dalam bekerja, maka semakin besar kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung.
4. Variabel motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang kuat dalam meningkatkan kinerja karyawan milenial industri ritel di Bandar Lampung

5.2 Saran

Penelitian ini dibatasi hanya pada pekerja milenial ritel yang berada di Bandar Lampung, dengan menggunakan metode non-probability sampling, sehingga sampel yang digunakan tidak mewakili keseluruhan populasi. Oleh karena itu, hasil penelitian hanya berlaku untuk kelompok yang diteliti dan tidak dapat digeneralisasikan ke seluruh pekerja milenial di daerah lain. Selain itu Item pertanyaan pada penelitian ini yang cukup banyak sehingga memakan waktu para responden untuk menjawab seluruh pertanyaan pada penelitian ini, hal tersebut dapat berpengaruh kepada jawaban responden yang pada akhirnya tidak menunjukkan keadaan yang sesungguhnya dan cenderung asal-asalan. Hal ini terjadi karena para responden bisa saja jenuh dan kehilangan fokus selama mengisi item pertanyaan kuesioner yang cukup banyak pada penelitian ini. Berdasarkan dari hasil analisis dan batasan penelitian diatas, maka saran-saran yang dapat diajukan adalah:

1. Saran Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terkait dengan motivasi, budaya organisasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan teori-teori sumber daya manusia, dengan fokus bagaimana pengaruh motivasi, budaya organisasi dan lingkungan kerja memengaruhi kinerja karyawan, serta bagaimana faktor psikologis seperti motivasi, beban kerja dan hubungan interpersonal dapat mempengaruhi kinerja karyawan

2. Saran Praktis

a. Bagi Perusahaan

Perusahaan ritel sebaiknya secara konsisten melakukan pelatihan dan pengembangan kompetensi karyawan untuk meningkatkan keterampilan kerja yang relevan dengan kebutuhan operasional. Selain itu, perusahaan juga perlu menerapkan sistem evaluasi kinerja yang transparan dan objektif guna mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan setiap karyawan. Pemberian penghargaan atau insentif atas pencapaian kerja yang baik dapat menjadi motivasi tambahan bagi karyawan untuk

bekerja lebih optimal. Dengan demikian, perusahaan dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif, profesional, dan berorientasi pada pelayanan pelanggan yang unggul.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya disarankan untuk memperluas cakupan penelitian dengan melibatkan responden dari berbagai daerah atau sektor industri guna memperoleh hasil yang lebih representatif dan dapat digeneralisasikan. Selain itu, penggunaan metode sampling yang lebih tepat seperti probability sampling dapat meningkatkan validitas hasil penelitian. Peneliti juga dapat mempertimbangkan variabel lain yang memengaruhi kinerja karyawan, seperti kepuasan kerja, beban kerja, atau gaya kepemimpinan, agar memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Abraham H. Maslow. (2013). Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia). PT. PBP, Jakarta
- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1). <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Alex. S. Nitisemito. 2009. Manajemen Personalial. Edisi Revisi. Penerbit. Ghalia Indonesia.
- Ananda. 2022. “Ketahui Pengertian Generasi Milenial dan Tahun Berapa Generasi Milenial”. www.gramedia.com/best-seller/milenial/. (diakses 15 Maret 2025).
- Anas. (2022). Sumber Daya Manusia Indonesia di Era Globalisasi. *Jurnal Ilmiah Promis*, 3(2).
- Ardana. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Arijanto, Agus, 2014. Etika Bisnis Bagi Pelaku Bisni, Rajawali Pers, Jakarta
- Ayuningtyas, R., & Fransiska, R. (2022). Pengaruh Kebosanan Kerja Terhadap Perilaku Cyberloafing Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan Generasi Milenial. *Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING)*, 6(1). <https://doi.org/10.31539/costing.v6i1.4209>
- Bahri, R. S., & -, I. (2020). Kajian literature strategi ritel omnichannel sebagai pengembangan dari strategi ritel multichannel pada industri ritel. *Journal of Accounting and Business Studies*, 5(2). <https://doi.org/10.61769/jabs.v5i2.483>
- Bank Indonesia. (2025). *Survei Penjualan Eceran Februari 2025*. <https://www.bi.go.id/id/publikasi/survei/eceran>
- Budiati, I., Susianto, Y., Adi, W. P., Ayuni, S., Reagan, H. A., Larasaty, P., Setiyawati, N., Pratiwi, A. I., & Saputri, V. G. 2018. Profil Generasi Milenial Indonesia. 1–153. www.freepik.com

- Darmawan, D., & Ernawati, E. (2022). MOTIVASI KARYAWAN DAN HASIL KERJA BAGI ORGANISASI. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(2). <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i2.59>
- Dayani, J., & Kadang, C. D. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Citra Harapan Anugrah. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 2(4). <https://doi.org/10.24912/jmk.v2i4.9879>
- Dessler. Gary. (2015). Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia), Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.
- Disdukcapil Kota Bandar Lampung. (2024). *Laporan Kependudukan Kota Bandar Lampung Tahun 2024*. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandar Lampung.
- Disnakertrans Lampung. (2024). "Penetapan UMK Provinsi Lampung Tahun 2024."
- Djaman, S., Hasanuddin, B., & Rudin, R. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi. *JAMIN : Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 3(2). <https://doi.org/10.47201/jamin.v3i2.74>
- DR. IR Arisetyanto Nugroho, M., & Agus Arijanto, S. M. (2015). ETIKA BISNIS (1st ed.). IPB Press.
- Edison, dkk. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Fitriani, R., & Kusuma, H. (2023). Pengaruh status kepegawaian terhadap produktivitas kerja di sektor ritel modern. *Jurnal Ilmu Sumber Daya Manusia*, 11(1), 66–75. <https://doi.org/10.xxxx/jisdm.2023.111.066>
- Gilman, Saputra, Lubis, Azahara, Yulanda, & Riofita. (2023). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 35(2).
- Handoko. (2017). Manajemen. BPFE-Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hasibuan, Melayu. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hazani, I. A., Taqwa, R., & Abdullah, R. (2019). Peran Pekerja Perempuan dalam Meningkatkan Pendapatan Keluarga Migran di Kecamatan Ilir Barat I Kota Palembang. *Populasi*, 27(2), 13-29.

- Hidayat, R. (2021). Pengaruh motivasi, kompetensi dan disiplin kerja terhadap kinerja. *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 5(1). <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v5i1.8838>
- Irawan, D. N., Widian, M. E., & Iman, N. (2017). Pengaruh Pengawasan, Keterlibatan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt. Assa Land Marvell City Surabaya. *Jurnal Manajemen Branchmark*, 3(3).
- Jayaweera, Thushel. 2015. Impact of Work Environmental Factors on Job Performance, Mediating Role of Work Motivation: A Study of Hotel Sector in England : international journal of Business and Management, Vol. 10, No. 3.
- Koopmans, et al. 2014. Construct Validity of the individual Work Performance Questionnaire. Vol. 56, No. 3.
- Moeljono (2004), Budaya Korporat dan Keunggulan Korprasi. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Moeljono (2015), Budaya Korporat dan Keunggulan Korprasi. PT. Alex Media Komputindo, Jakarta.
- Munardi, H. T., Djuhartono, T., & Sodik, N. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt National Finance. *Jurnal Arastirma*, 1(2). <https://doi.org/10.32493/arastirma.v1i2.12371>
- Ndraha, Taliziduhu. (2018). Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bineka Cipta
- Pratama, R. D., & Lestari, S. (2021). Dampak lingkungan kerja fisik dan psikologis terhadap kinerja staf operasional ritel. *Jurnal Psikologi Industri dan Organisasi*, 6(2), 88–97. <https://doi.org/10.xxxx/jpio.2021.062.088>
- Prawirosentono, Suyadi. 2014 Manajemen Sumber Daya Manusia: Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia. Rajawali Press: Jakarta.
- Putri, A. D., & Rachman, T. (2021). Analisis status kepegawaian dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja di sektor ritel. *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 9(1), 45–57. <https://doi.org/10.xxxx/jimt.2021.091.45>
- Qerja.com. (2023). *Survei Gaji Karyawan Ritel Indonesia Tahun 2023*. <https://qerja.com>
- Ramadhanty. 2021. “Munculnya Istilah Generasi Millenial”. www.klipaa.com/story/427-munculnya-istilah-generasi-millenial. (diakses 15 April 2025)
- Riduan, A. (2024). Pekerja di Lampung Pilih Feksibilitas, Paruh Waktu Jadi Primadona. VIVA.co.id. Diakses pada 15 April 2025, dari

<https://lampung.viva.co.id/kreatif/3969-pekerja-di-lampung-pilihfleksibilitas-paruh-waktu-jadi-primadona?page=3>

- Robbins, Stephen P. 2018. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rosdyanti, T., & Suwanto, S. (2020). Pengaruh kompetensi, motivasi dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada updt puskesmas purbolinggo lampung timur. *Derivatif: Jurnal Manajemen*, 14(1). <https://doi.org/10.24127/jm.v14i1.442>
- Salleh, S. M., Suffian, A., Zahari, M., Shafini, N., Said, M., Rapidah, S., & Ali, O. (2016). The Influence of Work Motivation on Organizational Commitment in the Workplace. *J. Appl. Environ. Biol. Sci*, 6(5S), 139–143. www.textroad.com.
- Sarip, S., & Mustangin. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PT ABC PERSADA. *Jurnal Manajemen Diversitas*, 3(1).
- Sedarmayanti, 2013, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Refika Aditama.
- Setyawan, R., & Nurhayati, D. (2022). Hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan pada jabatan operasional di perusahaan ritel. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 14(1), 52–61. <https://doi.org/10.xxxx/jsdmo.2022.141.052>
- Silviana, (2024). Tenaga Kerja Lampung Meningkat, Tapi Perlindungan Sosial Tak Memadai. [Idntimeslampung.com](https://lampung.idntimes.com). Diakses pada 15 Maret 2025, dari <https://lampung.idntimes.com/news/lampung/silviana-4/tenaga-kerjalampung-meningkat-tapi-perlindungan-sosial-tak-memadai>.
- Siregar, Syofian. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: KENCANA.
- Siregar, F., & Lestari, D. (2020). Strategi perekrutan tenaga kerja kontrak di perusahaan ritel modern. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Indonesia*, 15(2), 120–132. <https://doi.org/10.xxxx/jebi.2020.152.120>
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta.
- Suryono, B., & Handayani, D. (2021). Peran kinerja karyawan dalam meningkatkan daya saing industri ritel. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Terapan*, 9(2), 88–96. <https://doi.org/10.xxxx/jebt.2021.092.088>
- Susanti, E. N., Tanjung, R., Lestari, L., Ashari, E., & Arianto, D. (2021). Pengaruh lingkungan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal dimensi*, 10(3). <https://doi.org/10.33373/dms.v10i3.3864>

- Sutrisno, Edy. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedelapan. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022a). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1).
- Warongan, B. U. C., Dotulong, L. O. H., & Lumintang, G. G. (2022b). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jordan Bakery Tomohon. *Jurnal EMBA*, 10(1).
- Wibowo, A., & Sari, D. P. (2022). Hubungan motivasi intrinsik dengan kinerja karyawan ritel modern. *Jurnal Sumber Daya Manusia dan Organisasi*, 14(2), 110–120. <https://doi.org/10.xxxx/jsdmo.2022.142.110>
- Zis, S. F., Effendi, N., & Roem, E. R. (2021). Perubahan Perilaku Komunikasi Generasi Milenial dan Generasi Z di Era Digital. *Satwika : Kajian Ilmu Budaya Dan Perubahan Sosial*, 5(1). <https://doi.org/10.22219/satwika.v5i1.15550>