

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KCU BANDUNG 40000**



SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat untuk memperoleh gelar
Sarjana Manajemen

Oleh:
Muhammad Faisal
6031801161

**UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN
Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK ISK/S/III/2022
BANDUNG
2023**

**ANALYSIS OF THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE
AND WORK ENVIRONMENT ON WORK MOTIVATION OF PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KCU BANDUNG 40000 EMPLOYEES**



UNDERGRADUATE THESIS

Submitted to complete part of the requirements for Bachelor's
Degree in Management

By:

Muhammad Faisal

6031801161

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN

FAKULTAS EKONOMI

PROGRAM SARJANA MANAJEMEN

Terakreditasi Unggul oleh BAN-PT No. 2034/SK/BAN-PT/AK

ISK/S/III/2022

BANDUNG

2023

UNIVERSITAS KATOLIK PARAHYANGAN
FAKULTAS EKONOMI
PROGRAM SARJANA MANAJEMEN



PERSETUJUAN SKRIPSI

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA
TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KCU BANDUNG 40000**

Oleh:

Muhammad Faisal

6031801161

Bandung, 29 Juli 2022

Ketua Program Studi Sarjana Manajemen

Dr. Istiharini, CMA., CPM

Dosen Pembimbing

Angela Teressia, SIP., MM.

PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini,

Nama : Muhammad Faisal
Tempat, Tanggal Lahir : Garut, 01 Juli 2000
Nomor Pokok Mahasiswa : 6031801161
Program Studi : Manajemen
Jenis Naskah : Skripsi

Menyatakan bahwa skripsi dengan judul :

**ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA PADA KARYAWAN PT. POS
INDONESIA (PERSERO) KCU BANDUNG 40000**

Yang telah diselesaikan dibawah bimbingan Angela Teressia, SIP., MM.

Adalah benar-benar karya tulis saya sendiri:

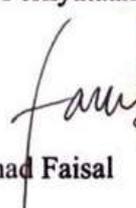
1. Apa pun yang tertuang sebagai bagian atau seluruh isi karya tulis saya tersebut di atas dan merupakan karya orang lain (termasuk tapi tidak terbatas pada buku, makalah, surat kabar, internet, materi perkuliahan, karya tulis mahasiswa lain), telah dengan selayaknya saya kutip, sadur atau tafsir dan jelas telah saya ungkap dan tandai
2. Bahwa tindakan melanggar hak cipta dan yang disebut, plagiat (Plagiarism) merupakan pelanggaran akademik yang sanksinya dapat berupa peniadaan pengakuan atas karya ilmiah dan kehilangan hak keserjanaan.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan oleh pihak mana pun.

Pasal 25 Ayat (2) UU No. 20 Tahun 2003: Lulusan perguruan tinggi yang karya ilmiahnya digunakan untuk memperoleh gelar akademik, profesi, atau vokasi terbukti melakukan jiplakan dicabut gelarnya. Pasal 70, Lulusan yang karya ilmiah yang digunakannya untuk mendapatkan gelar akademik, profesi, atau vokasi sebagaimana dimaksud dalam Pasal 25 Ayat (2) terbukti merupakan jiplakan dipidana dengan pidana perkara paling lama dua tahun dan/atau pidana denda paling banyak Rp. 200,000,000

Bandung,
Dinyatakan tanggal 29 Juli 2022
Pembuat Pernyataan :

Muhammad Faisal




ABSTRAK

Perkembangan teknologi dan globalisasi, menuntut perusahaan untuk senantiasa melakukan perubahan, berinovasi, dan meningkatkan kualitas untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini perlu didukung dengan ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam menjalankan suatu organisasi pada perusahaan, dan motivasi kerja karyawan menentukan keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan agar dapat mengoptimalkan kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yaitu antara lain budaya perusahaan dan lingkungan kerja.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000. Metode penelitian yang digunakan adalah penelitian deskriptif dan kausal. Populasi dengan jumlah 110, penulis mengambil sampel sebanyak 52 orang. Data yang telah didapatkan tersebut diolah dan dianalisa menggunakan analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Berdasarkan hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, dengan nilai signifikan uji t $0,428 \geq 0,10$. Sedangkan, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan uji t $0,000 < 0,10$. Jika dianalisis secara simultan, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai signifikan uji F $0,000 < 0,10$. Selain itu, berdasarkan uji koefisien determinasi, varians sebesar 53,8% yang terjadi pada variabel Y dapat dijelaskan melalui varian yang terjadi pada variabel X, sedangkan 46,2% sisanya tidak diamati dalam penelitian ini.

Kata kunci : Budaya organisasi, Lingkungan kerja, Motivasi kerja.

ABSTRACT

Technological developments and globalization require companies to constantly make changes, innovate and improve their quality to be able to compete with other companies. These need to be supported by the availability of human resources with high work motivation. Human resources hold an important role in running an organization within the company, and employee motivation determines the success of a company in achieving its goals.

Therefore, companies should put special attention and take into account the factors that influence employee motivation in order to optimize employee performance. The factors that affect employee motivation are, among others, the company culture and work environment.

This study aims to analyze the extent to which organizational culture and work environment affect the work motivation of PT Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000. The research method used in this study is descriptive and causal research. Population with a total of 110, the authors took a sample of 52 people. The data that has been obtained is processed and analyzed using descriptive analysis and multiple linear regression analysis.

According to the study, it can be concluded that organizational culture variables have no significant impact on employee motivation, with a significant value of t-test $0.428 \geq 0.10$. Meanwhile, the work environment significantly impacts work motivation, with a significant value of the t-test $0.000 < 0.10$. If it is being analyzed simultaneously, it can be concluded that organizational culture and work environment have a significant impact on work motivation, with a significant value of the F-test $0.000 < 0.10$. In addition, based on the coefficient of determination test, the 53.8% variance that occurs in variable Y can be explained by the variance that occurs in variable X, while the remaining 46.2% is not observed in this study.

Keywords: Organizational culture, work environment, work motivation.

KATA PENGANTAR

Puji serta syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat, rahmat, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000”.

Penulis menyadari bahwa penulisan skripsi ini tidak akan berjalan dengan baik tanpa adanya bantuan pihak-pihak yang telah mendukung penulis sampai penyelesaian skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih kepada:

1. Kedua orang tua penulis, dan kakak atas segala perhatian dan kasih sayang yang telah diberikan kepada penulis. Terima kasih atas segala dukungan dan doanya sehingga penulis bisa mencapai titik ini. Semoga kebaikan yang telah diberikan kepada penulis dibalas oleh Tuhan Yang Maha Esa
2. Ibu Angela Teressia, SIP., MM., selaku dosen pembimbing penulis. Terima kasih banyak atas waktu, usaha, arahan, dan dukungannya untuk membantu penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini dari awal sampai akhir.
3. Ibu Dr. Istiharini, S.E., M.M., CMA., sebagai Ketua Program Studi Manajemen Universitas Katolik Parahyangan yang telah memberikan ilmu serta bimbingan selama penulis menjadi mahasiswa.
4. Pak V.J. Wisnu Wardhono, Drs., MSIE., CMA, selaku dosen wali penulis, yang telah membantu penulis dari awal masuk perkuliahan hingga akhir perkuliahan ini.
5. Kepada Seluruh Pimpinan, Dosen dan *Staff* di Universitas Katolik Parahyangan yang telah membantu dan memberikan ilmu serta dukungan selama proses perkuliahan.
6. Seluruh Pimpinan dan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000 yang telah membantu penulis untuk menyelesaikan skripsi ini, terima kasih atas kesempatannya untuk mengizinkan penulis melakukan penelitian di perusahaannya.

7. Kepada rekan-rekan seperjuangan selama perkuliahan yaitu Dwiky Prieda, Naufal Fajar, Dimas Wahyu, Toebagoes Tameng, Fikry DN, Aditya Rahmadi, Fiqry Nurfadillah, Ariandi Putra Pandya dan Minggus Aldillah. Terima kasih banyak telah membantu banyak penulis dari awal perkuliahan hingga akhir ini.
8. Kepada rekan-rekan kelompok belajar yaitu Teguh CY, Ary Aulia, Zhillan MF, Azka Rahilla, dan Salsabilla Suci. Terima kasih telah menemani perjalanan penulis melalui canda dan tawa semenjak SMA hingga saat ini.
9. Seluruh Angkatan Manajemen Unpar 2018 yang telah menemani penulis selama proses perkuliahan ini.
10. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu. Terima kasih banyak atas doa dan dukungan yang telah diberikan kepada penulis

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh sebab itu, penulis terbuka dan mengharapkan kritikan serta saran agar penelitian ini menjadi lebih baik dari sebelumnya. Akhir kata, penulis berharap skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

Bandung, 29 Juli 2022



Muhammad Faisal

DAFTAR ISI

ABSTRAK.....	i
ABSTRACK.....	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR GAMBAR.....	viii
DAFTAR TABEL	ix
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	4
1.3 Tujuan Penelitian	4
1.4 Manfaat Penelitian	4
1.5 Kerangka Pemikiran.....	5
BAB 2 TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Budaya Organisasi	8
2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi.....	8
2.1.2 Fungsi Budaya Organisasi.....	8
2.1.3 Terbentuknya Budaya Organisasi.....	9
2.1.4 Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi	9
2.1.5 Dimensi Budaya Organisasi	10
2.2 Lingkungan Kerja.....	10
2.2.1 Pengertian Lingkungan Kerja.....	10
2.2.2 Jenis-Jenis Lingkungan Kerja	11
2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Lingkungan Kerja.....	11
2.2.4 Dimensi Lingkungan Kerja	11
2.3 Motivasi Kerja.....	12
2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja	12
2.3.2 Sumber motivasi.....	12
2.3.3 Teori Motivasi Kerja	13
2.3.4 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja.....	15
2.3.5 Dimensi Motivasi Kerja	16
2.4 Penelitian Terdahulu	16
BAB 3 METODELOGI PENELITIAN	19
3.1 Metode Penelitian	19
3.2 Teknik Pengumpulan Data.....	19
3.3 Populasi dan Sampel	20

3.4	Operasionalisasi Variabel.....	21
3.5	Pengukuran Variabel.....	27
3.6	Uji Validitas dan Uji Reliabilitas	27
3.6.1	Uji Validitas.....	27
3.6.2	Uji Reliabilitas.....	29
3.7	Teknik Analisis Data.....	30
3.7.1	Teknik Analisis Deskriptif	30
3.7.2	Uji Regresi Linear Berganda	31
3.7.3	Uji Asumsi Klasik	31
3.8	Objek Penelitian	33
3.8.1	Profil Perusahaan.....	33
3.9	Profil Responden.....	35
BAB 4 HASIL PEMBAHASAN		37
4.1	Analisis Deskriptif Variabel Budaya Organisasi	37
4.1.1	Dimensi professional	37
4.1.2	Dimensi Integrity.....	38
4.1.3	Dimensi Teamwork	39
4.1.4	Dimensi Innovation	41
4.2	Analisis Deskriptif Variabel Lingkungan Kerja.....	42
4.2.1	Dimensi Pencahayaan.....	42
4.2.2	Dimensi Tata Letak Ruangan	43
4.2.3	Dimensi Sirkulasi Udara.....	44
4.2.4	Dimensi Kebisingan	45
4.2.5	Dimensi Dekorasi	46
4.2.6	Dimensi Fasilitas	47
4.2.7	Dimensi Hubungan dengan Atasan	48
4.2.8	Dimensi Hubungan dengan sesama Rekan Kerja.....	49
4.3	Analisis Deskriptif Variabel Motivasi Kerja.....	51
4.3.1	Dimensi Direction of behavior	51
4.3.2	Dimensi Level of Effort.....	52
4.3.3	Dimensi Level of Persistence	53
4.4.1	Uji Normalitas	55
4.4.2	Uji Multikolinearitas	56
4.4.3	Uji Heteroskedastisitas	57
4.4.4	Analisis Regresi Linear Berganda	57
4.4.5	Uji F.....	58
4.4.6	Uji T.....	59
4.4.7	Uji Koefisien Determinasi	59
BAB 5 KESIMPULAN DAN SARAN		61
5.1	Kesimpulan	61
5.2	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA		64

LAMPIRAN 1.....	67
LAMPIRAN 2	71
LAMPIRAN 3	72

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran.....	7
Gambar 3.1 Logo PT. Pos Indonesia (Persero).....	34
Gambar 4.1 Hasil Uji Normalitas One Sample Kolmogorov – Smirnov Test.....	56
Gambar 4.2 Hasil Uji <i>Scatterplot</i>	57

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.....	17
Tabel 3.1 Operasionalisasi Variabel Budaya Organisasi (X1)	22
Tabel 3.2 Operasionalisasi Variabel Lingkungan Kerja (X2)	23
Tabel 3.3 Operasionalisasi Variabel Motivasi Kerja (Y)	26
Tabel 3.4 Skala Likert.....	27
Tabel 3.5 Hasil Pengujian Validitas	28
Tabel 3.6 Hasil Pengujian Reliabilitas.....	30
Tabel 3.7 Tabel Interpretasi Rata-Rata Hitung.....	31
Tabel 3.8 Tabel Jenis Kelamin Responden.....	35
Tabel 3.9 Tabel Usia Responden	36
Tabel 3.10 Tabel Pendidikan Terakhir	36
Tabel 4.1 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Professional</i>	37
Tabel 4.2 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Integrity</i>	39
Tabel 4.3 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Teamwork</i>	40
Tabel 4.4 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Innovation</i>	41
Tabel 4.5 Rekapitulasi Responden Mengenai Variabel Budaya Organisasi.....	42
Tabel 4.6 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Pencahaya</i> an.....	43
Tabel 4.7 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Tata Letak Ruangan</i>	44
Tabel 4.8 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Sirkulasi Udara</i>	45
Tabel 4.9 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Kebisingan</i>	46
Tabel 4.10 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Dekorasi</i>	47
Tabel 4.11 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Fasilitas</i>	48
Tabel 4.12 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Hubungan dengan atasan</i>	49
Tabel 4.13 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Hubungan dengan sesama rekan kerja</i>	50
Tabel 4.14 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Lingkungan Kerja</i>	50
Tabel 4.15 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Direction of behavior</i>	52
Tabel 4.16 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Level of effort</i>	53
Tabel 4.17 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Level of persistence</i>	54
Tabel 4.18 Rekapitulasi Responden Mengenai <i>Motivasi Kerja</i>	55
Tabel 4.19 Hasil Uji Multikolinearitas	56

Tabel 4.20 Hasil Uji Regresi Linear Berganda.....	58
Tabel 4.22 Hasil Uji F.....	59
Tabel 4.23 Hasil Uji T	59
Tabel 4.24 Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	60

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar belakang

Perkembangan pada zaman sekarang, membuat suatu perusahaan harus melakukan banyak perubahan yang diperlukan, dan juga bersaing secara kompetitif dengan perusahaan lainnya. Dalam persaingan semakin ketat ini, suatu perusahaan harus memberikan hasil yang optimal. Apalagi dalam dunia bisnis, Kualitas sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat dibutuhkan. Tentu saja, tantangan terbesar bagi perusahaan adalah mempertahankan dan memotivasi karyawan yang berkualitas untuk bekerja. Kompetensi dan keahlian sumber daya manusia perusahaan dapat memastikan tingkat motivasi kerja yang tinggi, dapat digunakan untuk mengukur kemajuan perusahaan (Pranitasari, 2018). Oleh karena itu, Motivasi karyawan merupakan pertimbangan penting untuk setiap bisnis atau organisasi.

Tentu saja, Pada dasarnya, memberikan apa yang mereka inginkan lebih cenderung memotivasi orang. Dengan begitu, karyawan lebih termotivasi ketika melakukan pekerjaan dengan lebih baik dalam memenuhi tujuan perusahaan. Karyawan yang ingin bertahan dalam karir tertentu atau mengembangkan panduan ke jalur yang lebih tinggi perlu dimotivasi di tempat kerja. Tanpa motivasi kerja, tidak mungkin karyawan mencapai kemajuan karir yang begitu signifikan (Nurhasanah, 2020).

Perusahaan harus memposisikan motivasi sebagai komponen krusial, karena motivasi merupakan faktor yang dapat membantu sumber daya manusia mencapai tujuan perusahaan dengan sukses (Nawawi et al., 2020). Motivasi kerja ini dapat mempengaruhi pada pencapaian perusahaan, karena tujuan ini akan terhambat jika motivasi karyawan turun. Dengan demikian, dalam hal ini motivasi kerja sangat diperlukan untuk memberikan dorongan dan semangat kerja serta membawa kesadaran dan kemauan karyawan untuk bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan. Dalam hal ini tentunya manajer harus mampu mengontrol motivasi karyawan dengan mampu menciptakan kondisi kerja. Salah satunya adalah pembentukan budaya organisasi (Sinurat & Sianipar, 2021) pentingnya motivasi karyawan, salah satu faktor yang harus diperhatikan untuk mengembangkan tenaga kerja dalam

bermotivasi tinggi ini yaitu budaya organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi, Budaya organisasi berfungsi sebagai kode etik untuk setiap bisnis (Pranitasari, 2018). Hal ini menunjukkan bahwa menumbuhkan budaya organisasi yang positif dapat memotivasi karyawan untuk melakukan yang terbaik. Karakteristik yang dapat membedakannya dari organisasi lain adalah budaya organisasinya. Budaya organisasi merupakan suatu ciri yang dapat menjadi pembeda dengan setiap perusahaan lain (Firanti et al., 2021). Budaya organisasi tentu sangat menguntungkan perusahaan dalam menciptakan tujuan organisasi (Yusuf, 2017).

Tujuan budaya organisasi adalah mengubah sikap dan tindakan karyawan dari berbagai latar belakang dan budaya dengan cara yang sejalan dengan tujuan organisasi, hal ini akan memudahkan orang untuk bersemangat pergi bekerja. Budaya organisasi berperan penting dalam menciptakan kelancaran operasional perusahaan, karena dapat mempengaruhi seluruh karyawan dalam bekerja (Usoh et al., 2020). Dalam hal ini didukung oleh penelitian sebelumnya oleh Firanti et al., (2021) yang menyatakan bahwa budaya dalam organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja.

Faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawan untuk bekerja antara lain lingkungan kerja. Dalam hal ini di dukung oleh penelitian lain oleh Ingsiyah et al., (2019) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja fisik dan non fisik mempengaruhi motivasi kerja karyawan, lingkungan kerja sangat berperan dalam meningkatkan motivasi kerja seperti, bagaimana menyediakan peralatan dan perlengkapan keselamatan kerja, menjaga kebersihan di tempat kerja, membangkitkan semangat kerja setiap orang dan menciptakan suasana nyaman dan aman. sehingga karyawan dapat produktif di lingkungan kerja (Sari et al., 2020).

Perusahaan tentunya harus bisa lebih memperhatikan dalam peningkatan motivasi kerja karyawan. Salah satu perusahaan yang memiliki perhatian pada karyawan untuk menciptakan motivasi kerja karyawan yaitu PT. Pos Indonesia (Persero). PT. Pos Indonesia (Persero) merupakan Badan Usaha Milik Negara (BUMN) yang menangani transaksi keuangan, jasa kurir, dan logistik. PT. Pos (Persero) merupakan perusahaan yang tersebar di seluruh Indonesia, bahkan samapai ke tingkat Desa atau Kecamatan. PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki 4.850 lokasi di seluruh Indonesia (Posindonesia.co.id). Salah satunya ada di Jawa

Barat dan berkantor pusat di Bandung Jalan Asia Afrika No.49. Peneliti berkesempatan untuk melakukan penelitian di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.

Dari *preliminary research*, penulis menemukan bahwa, PT. Pos Indonesia (Persero) memiliki keenam Nilai Budaya Organisasi yaitu yang pertama amanah dalam memegang teguh kepercayaan yang diberikan, kedua kompeten dalam mengembangkan kapabilitas, ketiga harmonis dalam membangun hubungan, keempat bersikap loyal, kelima Adaptif dengan terus berinovasi dalam menggerakkan ataupun menghadapi perubahan, dan yang keenam mengembangkan kerja sama kolaboratif.

Adapun dari keenam Nilai Budaya Organisasi PT. Pos Indonesia (Persero) dapat ditemukan permasalahan dari sisi Amanah. Permasalahannya yaitu banyak dari karyawan yang belum bisa menyesuaikan diri dengan norma atau aturan yang berlaku dalam perusahaan. Masih banyak karyawan yang melanggar aturan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, seperti telat masuk jam kerja dan juga melewati batas jam istirahat. Karyawan juga belum bisa memahami nilai-nilai budaya organisasi yang ada di perusahaan. Selain itu dari segi lingkungan kerja sendiri permasalahan yang ada yaitu dari segi tata letak ruang kerja yang kurang adanya privasi, yang mana membuat karyawan tidak dapat berkonsentrasi dengan baik terhadap pekerjaannya. Selain dari itu fasilitas yang diberikan perusahaan masih banyak kekurangan baik itu dari segi fasilitas ruangan ataupun alat kerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000, bahwa terdapat keenam nilai budaya organisasi yang diterapkan di PT. Pos Indonesia (Persero) yaitu amanah, kompeten, harmonis, loyal, adaptif, dan kolaboratif, yang mana karyawan merasa belum bisa menerapkan keenam budaya organisasi tersebut, dan juga peran dari pemimpin yang belum bisa mencontohkan perilaku dalam mencerminkan keenam budaya organisasi tersebut. Selain dari itu, kondisi lingkungan kerja dan fasilitas yang diberikan perusahaan dirasa belum cukup untuk menambah motivasi bekerja karyawan.

Berdasarkan ulasan di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Dengan demikian penulis ingin melakukan penelitian lebih lanjut

dengan judul **“Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Karyawan PT.Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang pembahasan di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini meliputi:

1. Bagaimana budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000?
2. Bagaimana persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000?
3. Bagaimana motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000?
4. Bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui budaya organisasi di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.
2. Untuk mengetahui persepsi karyawan tentang lingkungan kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.
3. Untuk mengetahui motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.
4. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat teoritis dan praktis dapat diharapkan dalam penelitian ini.

1. Manfaat Teoritis

Temuan penelitian ini bermanfaat dan dapat membantu dalam penelitian tentang pengembangan sumber daya manusia, khususnya dalam memberikan informasi tentang budaya organisasi, lingkungan kerja, dan

motivasi kerja.

2. Manfaat Praktis

a. Penulis

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mempelajari lebih lanjut tentang sumber daya manusia, diharapkan juga dapat digunakan untuk membantu masyarakat umum memahami budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja.

b. Perusahaan

Temuan studi ini dapat digunakan oleh bisnis untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000. Diharapkan bisnis dapat mencapai tujuannya dengan mengambil keputusan yang terbaik

c. Pihak lain

Hasil penelitian ini akan menjadi referensi bagi pemangku kepentingan lainnya, seperti akademisi, institusi, dan sebagainya ketika melakukan penelitian tambahan, mengenai pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.

1.5 Kerangka Pemikiran

Keberhasilan dan kesuksesan perusahaan tentunya bergantung pada kompetensi dari sumber daya manusia perusahaan tersebut. Untuk menumbuhkan karyawan yang bermotivasi tinggi dan berkualitas, bisnis harus mengoptimalkan pengelolaan dan pemeliharaan sumber daya manusia.

Karyawan perlu dimotivasi untuk bekerja agar perusahaan dapat mencapai tujuannya. Menurut Hasibuan (2018) Motivasi timbul dari adanya keinginan dalam kemauan untuk bekerja yang diarahkan untuk memperoleh tujuan perusahaan, oleh karena itu motivasi bisa dikatakan sebagai daya penggerak perilaku seseorang. Menurut George dan Jones (2012) terdapat 3 dimensi dalam motivasi kerja adalah *Direction of behavior*, *Level of effort*, dan *Level of persistence*.

Faktor yang perlu diperhatikan dalam meningkatkan motivasi kerja ialah budaya organisasi. Menurut Robbins dan Judge (2017) Norma atau nilai yang

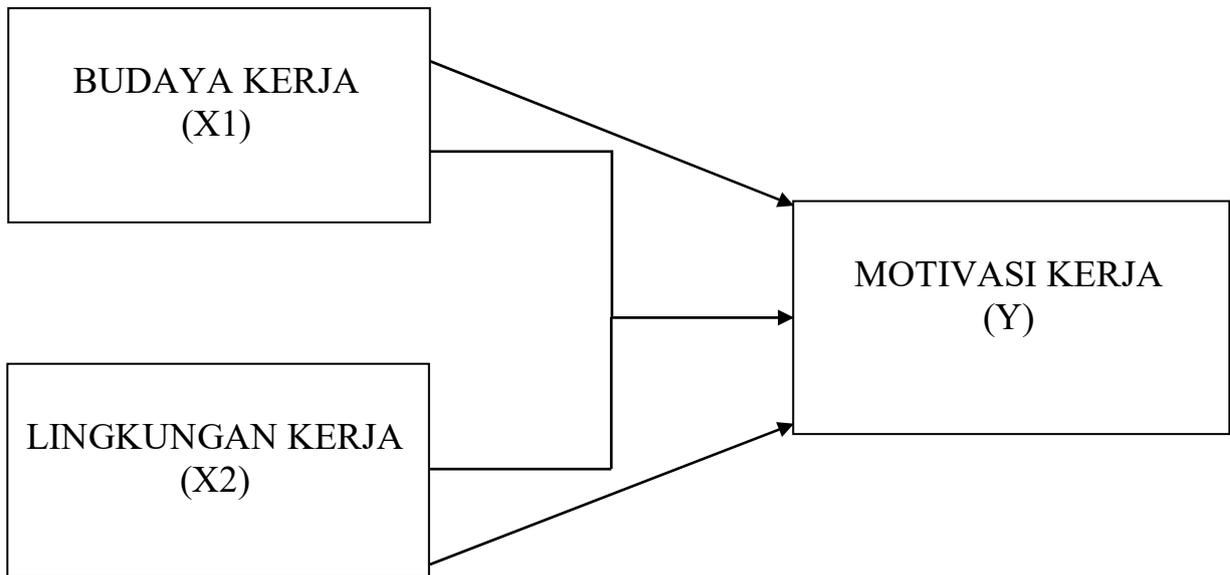
dipatuhi oleh seluruh karyawan yang membedakan satu organisasi dari yang lain dikenal sebagai budaya organisasi. Budaya organisasi adalah sistem dalam organisasi yang memungkinkan karyawan untuk berperilaku relatif sama. Budaya organisasi suatu perusahaan harus dianut oleh seluruh karyawan agar tujuan perusahaan dapat dengan mudah dicapai.

Menurut Robbins dan Judge (2017), budaya organisasi memiliki empat dimensi yaitu *professional, integrity, teamwork, innovation*. Budaya organisasi juga sebagai pembeda untuk setiap organisasi, identitas karyawan organisasi, menciptakan komitmen terhadap organisasi, mempersatukan organisasi, dan membentuk sikap perilaku karyawan.

Menurut Sedarmayanti (2017) Alat dan bahan di tempat kerja seseorang, serta cara dia bekerja dan pengaturan kerja yang dia buat, baik secara individu maupun kolektif, membentuk lingkungan kerja. Menurut Afandi (2018), terdapat dua lingkungan kerja yaitu lingkungan kerja non-fisik dan fisik.

Menurut Sedarmayanti (2017), dimensi lingkungan kerja non-fisik dan fisik meliputi pencahayaan, sirkulasi ruang kerja, tata letak, dekorasi, kebisingan, fasilitas, hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja.

Gambar 1.1 Kerangka Pemikiran



Sumber: Olahan Penulis

- H1 : Budaya organisasi dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.
- H2 : Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja karyawan di PT. Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.
- H3 : Lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja PT.Pos Indonesia (Persero) KCU Bandung 40000.