

=====

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA

Diah Pranitasari¹
Lilik Trianah²
Muhammad Taufik³

Jurusan Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

Email : nitadpranitasari@yahoo.com¹

Email : lilik3anah@yahoo.com²

Email : muhammad.taufik@yahoo.com³

ABSTRAK

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan. Budaya organisasi yang kuat dalam suatu perusahaan mampu membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak karyawan dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Disamping itu, lingkungan kerja baik fisik ataupun nonfisik juga mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sehingga perusahaan berperan penting untuk memperhatikan budaya organisasi dan lingkungan kerja yang mampu memotivasi karyawan agar mampu memberikan kontribusinya secara optimal. Penelitian ini dilakukan pada karyawan Century21 Jakarta menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Sampel dalam penelitian ini sebanyak 100 responden yang terdiri dari beberapa divisi di Century21. Teknik pengumpulan data antara lain dengan lembar kuesioner dengan beberapa pernyataan-pernyataan.

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 72%, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja sebesar 15%, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap lingkungan kerja sebesar 45%, budaya organisasi yang dimediasi lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 21%, budaya organisasi dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja sebesar 63%. Penelitian ini menyimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi lebih dominan dibandingkan lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Kata kunci : Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Persaingan yang semakin hari semakin ketat dalam dunia usaha saat ini menuntut semua komponen dalam organisasi untuk selalu mempersiapkan diri, terutama kualitas sumber daya manusianya dalam menghadapi munculnya pesaing-pesaing baru dalam dunia bisnis. Kemajuan suatu perusahaan dapat ditentukan dari sumber daya manusia yang mampu menampilkan motivasi kerja dan memberikan kinerja terbaik.

Semua potensi yang dimiliki manusia seperti motivasi, keterampilan dan kecerdasan sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam mencapai tujuan. Perilaku manusia yang beranekaragam karakteristik dan perilakunya membuat pengelolaan sumber daya manusia tidak berjalan dengan mudah. Masalah sumber

=====
daya manusia menjadi sebuah tantangan bagi manajemen, karena keberhasilan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia yang dimiliki/dipekerjakan. Salah satu faktor yang dapat memengaruhi motivasi kerja karyawan dalam suatu perusahaan adalah budaya organisasi. Setiap organisasi pasti memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik.

Mengenai budaya organisasi, dalam sebuah perusahaan tidak akan berkembang menjadi perusahaan yang maju tanpa memperkokoh fondasi budayanya. Setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadap strategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budaya organisasi akan mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang dapat menaikkan koordinasi antar karyawan. Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari motivasi seseorang. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Meskipun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi dalam suatu perusahaan, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja merupakan elemen-elemen organisasi sebagai sistem sosial yang mempunyai pengaruh kuat di dalam pembentukan perilaku individu pada organisasi dan berpengaruh terhadap kinerja organisasi (Rivai dan Basri, 2014). Lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang-orang yang ada di dalam lingkungannya. Oleh karena itu, hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif menjadikan karyawan merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan setiap tugas-tugasnya.

Motivasi kerja karyawan menjadi sangat penting karena penurunan motivasi kerja baik individu maupun kelompok dalam suatu perusahaan dapat memberi dampak yang berarti dalam suatu perusahaan. Sehingga dalam hal ini seorang manajer memiliki tugas yang cukup berat dimana dia harus selalu berusaha memberi motivasi bagi bawahannya agar dapat meningkatkan kinerjanya untuk mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi merupakan proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan (Heidjrachman dan Husnan, 2012). Itulah mengapa para manajer dituntut agar bisa mengarahkan para karyawannya dengan baik dan terarah tanpa terkesan memerintah.

Kantor pusat Century21 yang terletak di Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 11 Kuningan - Jakarta Selatan merupakan perusahaan agen waralaba real estate, jasa perantara atau broker jual beli maupun sewa yang berhubungan dengan properti. Century21 berdiri pada 2 Agustus 1997 dibawah naungan Grup Ciputra, saat ini Century telah beroperasi di 30 kota besar di Indonesia, dengan berbagai penghargaan yang telah berhasil diraihnya, sebagai Top Preferred Broker Franchise, Top of Mind, The Progressive Brokerage dalam Property Indonesia Award. Bukan hal yang mudah untuk menjaga prestasi perusahaan, diperlukan karyawan yang memiliki motivasi tinggi dalam bekerja sehingga dapat mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan. Saat ini pimpinan menilai karyawan

seharusnya dapat lebih termotivasi lagi dalam bekerja, agar dapat menjaga kinerja Century21.

Pimpinan Century21 berupaya menciptakan dan menjaga budaya organisasi yang kuat di lingkungan perusahaan, hal ini dapat dilihat dari adanya kebiasaan berdoa pada saat memulai kerja dan melakukan briefing untuk kegiatan satu hari kedepan. Demikian pula dengan lingkungan fisik di Century21 sudah cukup diperhatikan oleh pimpinan, hal ini terlihat pada penataan ruang yang ada di sana memudahkan para karyawan dalam menjalani tugas-tugas mereka.

Berdasarkan uraian di atas, maka penelitian ini mengangkat topik bagaimana pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta, dengan spesifikasi masalah pokok sebagai berikut:

1. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta?
3. Apakah Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta?
4. Apakah Budaya Organisasi yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta?
5. Apakah Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta?

LANDASAN TEORI DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Budaya organisasi

Budaya organisasi adalah kesepakatan bersama tentang nilai yang dianut bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan. Budaya organisasi adalah persepsi yang sama dikalangan seluruh anggota organisasi tentang makna hakiki kehidupan Bersama (Siagian, 2012).

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

Menurut Turner (2008), budaya organisasi adalah norma-norma perilaku, sosial, dan moral yang mendasari setiap tindakan dalam organisasi dan dibentuk oleh kepercayaan, sikap, dan prioritas anggotanya. Sedangkan menurut Victor Tan dalam Wibowo (2012) budaya organisasi adalah cara melakukan sesuatu dalam organisasi.

Beberapa pengertian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwasannya budaya organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang sifatnya mengikat dan membedakan antara suatu organisasi dengan organisasi yang lain.

2. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keadaan atau tempat di mana seseorang melaksanakan tugas dan kewajibannya serta dapat mempengaruhi pegawai

=====

dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan (Nitisemito, 2013). Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat memengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kegaduhan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja (Isyandi, 2004)

Sedarmayanti (2015) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Menurut Simanjuntak (2003) lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Sedangkan menurut Mardiana (2005) lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari.

Dari beberapa defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karywan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang bebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Robbin (2014) menyatakan bahwa motivasi merupakan proses yang berperan pada intensitas, arah, dan lamanya berlangsung upaya individu ke arah pencapaian tujuan. Menurut Hasibuan (2005) motivasi kerja adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil kerja yang optimal. Dan Kusnadi (2002) menjelaskan motivasi merupakan upaya-upaya yang memunculkan semangat dari dalam orang itu sendiri melalui fasilitas penyediaan kepuasan.

Dari pengertian di atas bahwa motivasi kerja merupakan suatu keahlian dalam mengarahkan atau mengendalikan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan tindakan akan perilaku yang diinginkan berdasarkan sasaran-sasaran yang sudah ditetapkan untuk mencapai tujuan tertentu.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H2: Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H3: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan.

H4: Budaya Organisasi Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

H5: Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan di kantor pusat Century21 yang terletak di Jl. Prof. Dr. Satrio Kav. 11 Kuningan - Jakarta Selatan, dalam kurun waktu sekitar empat bulan.yaitu dari bulan September 2017 sampai bulan Desember 2017.

Dalam penelitian ini populasinya adalah seluruh karyawan Century21 Indonesia yang berjumlah 1548 karyawan. Dengan Teknik Purposive Sampling, yaitu dengan pertimbangan karyawan yang saat ini berada di kantor pusat Century21 maka sampel penelitian ini sebanyak 100 responden.

Indikator pada penelitian ini adalah:

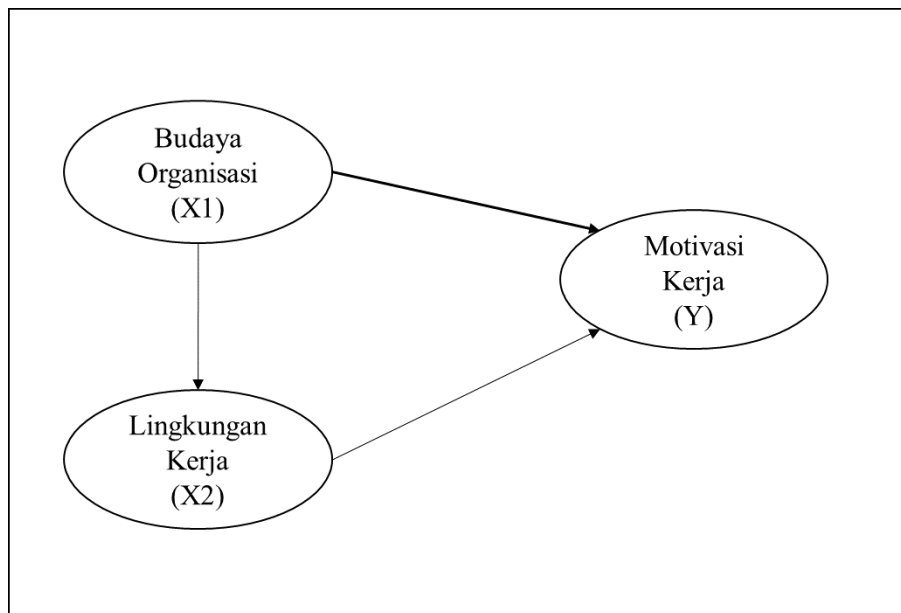
Tabel 1 . Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Sub Indikator	
Budaya Organisasi (X1)	Berorientasi kepada manusia	Hubungan antar manusia	
		Inisiatif perseorangan	
		Penampilan karyawan	
	Berorientasi kepada hasil	Toleransi terhadap resiko	
		Dukungan manajemen	
		Pengawasan	
	Berorientasi pada tim	Kerjasama	
		Pola komunikasi	
	Lingkungan Kerja (X2)	Suasana Kerja	Jaminan terhadap keamanan
Kebisingan			
Bebas dari gangguan sekitar			
Hubungan Dengan Rekan Sekerja		Tingkat keakraban	
Tersedianya Fasilitas Bekerja		Pewarnaan	
		Lingkungan kerja yang bersih	
		Penerangan yang cukup	
		Pertukaran udara yang baik	
Motivasi Kerja (Y)		Penghargaan	Pujian
			Gaji
	Insentif		
	Kondisi kerja	Fasilitas kerja	
		Suasana kerja	
	Kerja sama	Dengan atasan	
		Dengan karyawan	
	Tanggung jawab	Pelaksanaan tugas	

Analisis Data

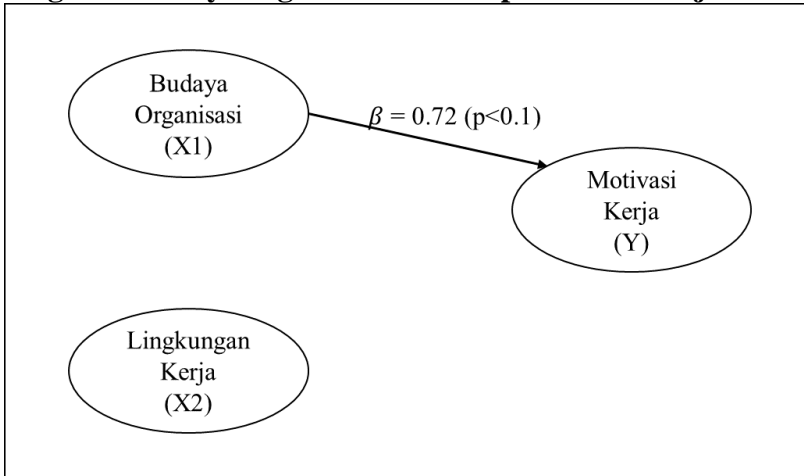
Pengolahan data pada penelitian ini menggunakan dengan bantuan perangkat lunak komputer program warp PLS 4.0, untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan Century21 Jakarta.

Dalam penelitian ini menggunakan kerangka pemikiran sebagai berikut:



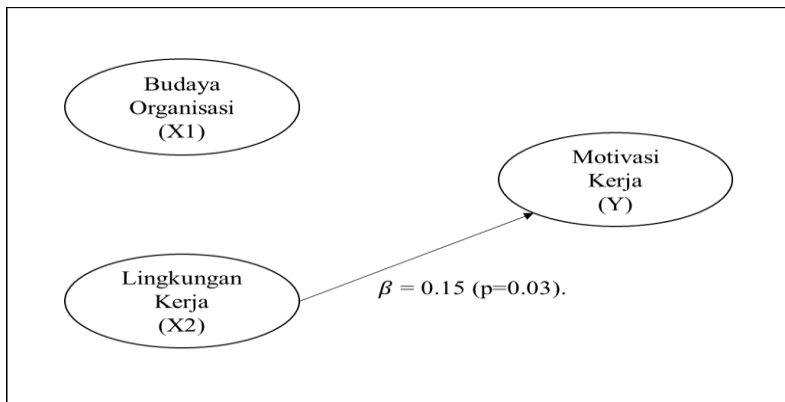
HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

1. Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja.



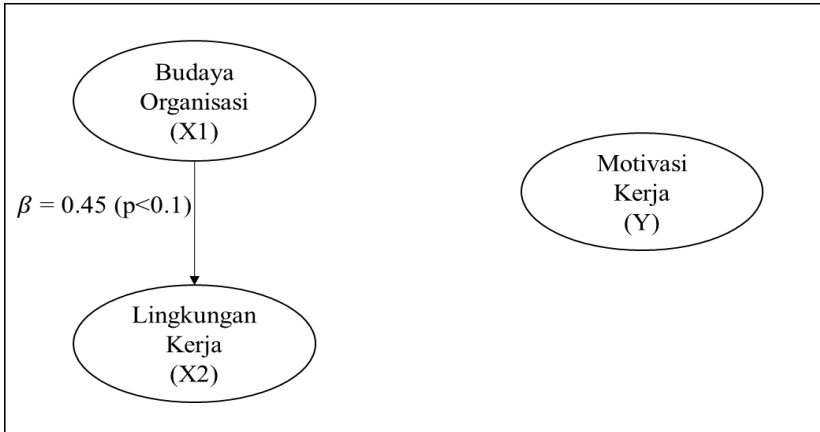
Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja diperoleh $\beta = 0.72$. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,72% atau 72%.

2. Pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.



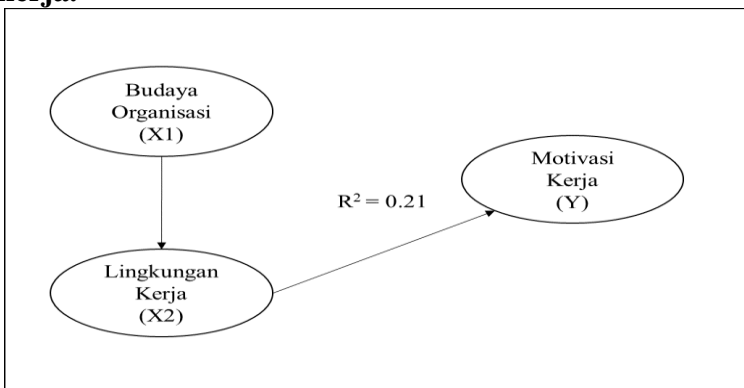
Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh $\beta = 0.15$. Artinya, pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja sebesar 0,15% atau 15%.

3. Pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja.



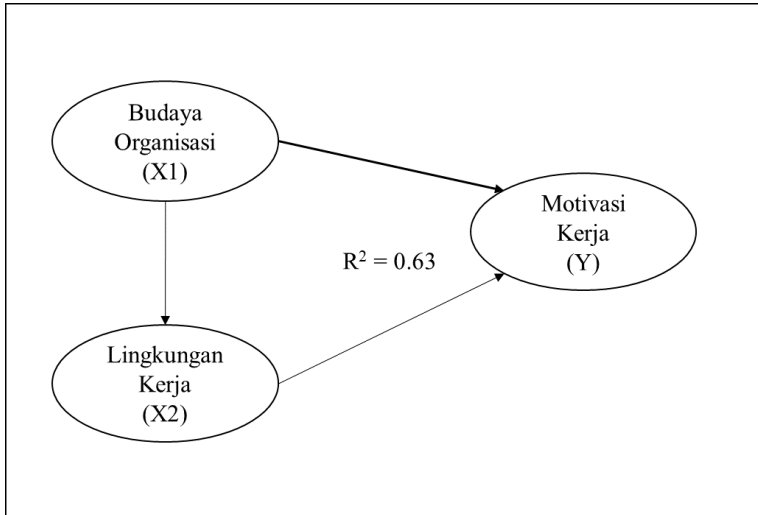
Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja diperoleh $\beta = 0.45$. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap lingkungan kerja sebesar 0,45% atau 45%.

4. Pengaruh budaya organisasi yang dimediasi oleh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja.



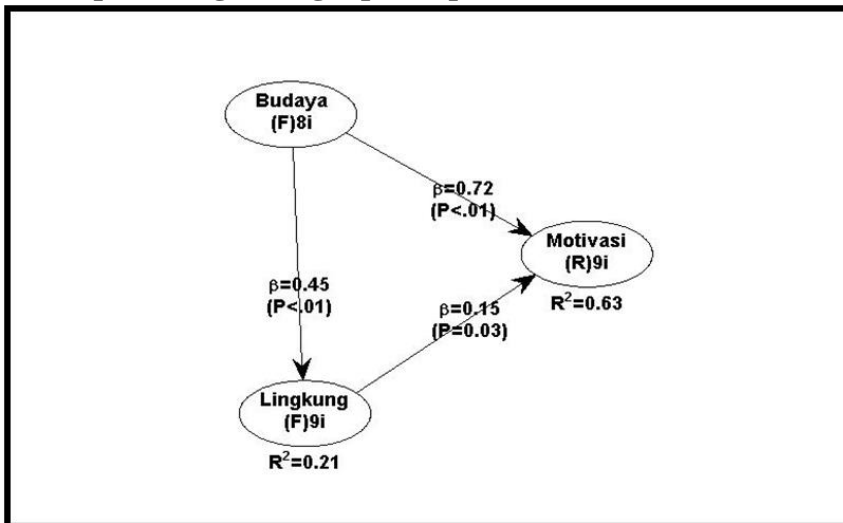
Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pengaruh Budaya Organisasi yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja terhadap variabel Motivasi diperoleh $R^2 = 0.21$. Artinya, pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi kerja dengan lingkungan kerja sebagai variabel mediasi sebesar 0,21% atau 21%.

5. Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan.



Berdasarkan hasil pengolahan data diatas, pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara simultan diperoleh $R^2 = 0.63$. Artinya, pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja secara simultan sebesar 0,63% atau 63%.

6. Hasil perhitungan lengkap WarpPLS 4.0



Uji Hipotesis

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_1=0$; Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

H_a : $\beta_1 \neq 0$; Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh $\beta_1 \neq 0$. Yang berarti H_0 ditolak atau Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_2 = 0$; Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

H_a : $\beta_2 \neq 0$; Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh $\beta_2 \neq 0$. Yang berarti, H_0 ditolak atau Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Lingkungan Kerja.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_3 = 0$; Budaya Organisasi Tidak Berpengaruh Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

H_a : $\beta_3 \neq 0$; Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Lingkungan Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh $\beta_3 \neq 0$. Yang berarti H_0 ditolak atau Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

4. Pengaruh Budaya Organisasi yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_4 = 0$; Budaya Organisasi Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

H_a : $\beta_4 \neq 0$; Budaya Organisasi Yang Dimediasi Oleh Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh $\beta_4 \neq 0$. Yang berarti, H_0 ditolak atau Budaya Organisasi yang dimediasi oleh Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

5. Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Kerja secara simultan.

Rumusan hipotesis nol (H_0) dan hipotesis alternatif (H_a) adalah sebagai berikut:

H_0 : $\beta_5 = 0$; Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Tidak Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

H_a : $\beta_5 \neq 0$; Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Simultan Berpengaruh Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

Dari hasil pengolahan data di atas diperoleh $\beta_5 \neq 0$. Yang berarti, H_0 ditolak atau Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Motivasi Kerja karyawan Century21 Kuningan Jakarta.

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh positif atau searah variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 72%. Artinya, bila budaya organisasi semakin baik maka motivasi kerja karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya.
2. Terdapat pengaruh positif atau searah variabel lingkungan kerja terhadap variabel motivasi kerja karyawan sebesar 15%. Artinya, bila lingkungan kerja semakin kondusif maka motivasi kerja karyawan semakin meningkat, dan sebaliknya.
3. Terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel budaya organisasi dengan variabel lingkungan kerja sebesar 45%. Artinya, bila budaya organisasi semakin baik maka lingkungan kerja semakin kondusif, dan sebaliknya.
4. Terdapat pengaruh positif atau searah antara variabel budaya organisasi terhadap variabel motivasi kerja karyawan yang dimediasi lingkungan kerja sebesar 21%. Artinya, bila budaya organisasi semakin baik maka lingkungan kerja semakin kondusif dan motivasi kerja karyawan semakin meningkat.
5. Dilihat dari hasil kedua variabel yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja, maka dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi lebih dominan dibandingkan variabel lingkungan kerja dalam mempengaruhi motivasi kerja karyawan.
6. Pengaruh antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap motivasi kerja karyawan secara simultan diperoleh sebesar 63%. Artinya, budaya organisasi dan lingkungan kerja bila ditingkatkan secara bersama-sama maka motivasi kerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saya dapat memberikan saran yang dapat dijadikan bahan pertimbangan manajemen dalam mengambil kebijakan, khususnya mengenai Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Pada Century21 sebagai berikut :

1. Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, Century21 sebaiknya menciptakan budaya organisasi diantaranya dengan cara selalu memberikan dan mewajibkan karyawan untuk selalu memakai seragam kerja sesuai ketentuan. Hal ini agar meningkatkan kesadaran dan hubungan antar karyawan sehingga dapat memperkuat budaya organisasi.
2. Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, Century21 sebaiknya lebih meningkatkan rasa solidaritas antar karyawan dan meningkatkan fasilitas ruang kerja bagi karyawan. Hal ini agar memberikan kenyamanan dan lebih memotivasi karyawan dalam bekerja.
3. Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh positif terhadap Motivasi Kerja karyawan. Berdasarkan hal tersebut, Century21 sebaiknya lebih banyak mengadakan kegiatan gathering atau pelatihan. Hal ini karena agar lebih meningkatkan hubungan kerjasama dan komunikasi yang baik antar karyawan dan suasana lingkungan kerja yang lebih harmonis. Dan pada akhirnya agar dapat memotivasi kerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta.
- Heidjrachman R dan Suad Husnan. Manajemen Personalialia, Edisi 4 (2012), Yogyakarta: BPFE.

- =====
- Isyandi, B, 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Global*. Pekanbaru, Unri Press.
- Kusnadi (2002). *Teori dan Manajemen Konflik*. Malang: Taroda.
- Mardiana (2005). *Manajemen Produksi*, Penerbit Badan Penerbit IPWI, Jakarta.
- Nitisemito (2001) *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Payaman Simanjuntak J. (2011). *Manajemen dan Evaluasi kinerja*, Jakarta: Fakultas Ekonomi UI.
- Robbins (2014) *Perilaku Organisasi: Konsep Kontroversi*. Jakarta: Erlangga, 2014.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan. Manajemen Pegawai Negeri Sipil*.
- Siagian (2012) *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.
- Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2014) *Performance Appraisal Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan Dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wibowo (2012) *Manajemen Perubahan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada.