

BAB II

LANDASAN TEORI

2. Tinjauan Pustaka

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

a. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Fathoni (2014:8) Pada masa kini dalam Sumber daya manusia era globalisasi ini yang sangat menentukan adalah manajemen sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan modal dan kekayaan yang terpenting dari setiap kegiatan manusia.

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. (Hasibuan,2020:10)

Kegiatan manajemen sumber daya manusia tersebut akan berjalan lancar, apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi manajemen sumber daya manusia dimaksud adalah sebagai berikut: (Hasibuan 2020:22)

1. **Perencanaan** (*planning*) adalah kegiatan memperkirakan atau menggambarkan di muka tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan.
2. **Pengorganisasian** (*organizing*) adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi, dalam bentuk bagan organisasi.

3. **Pengarahannya** (*directing*) adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi.
4. **Pengendalian** (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana.
5. **Pengembangan** (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan.
6. **Kompensasi** (*compensation*) Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi.
7. **Pengintegrasian** (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
8. **Pemeliharaan** (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.
9. **Kedisiplinan** merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan, karena tanpa adanya disiplin, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal.
10. **Pemberhentian** (*separation*) adalah putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan

karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya.

Dari berbagai definisi tersebut, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu seni yang dilakukan untuk mengelolah hubungan tenaga kerjanya untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi organisasi agar menghasilkan kinerja yang tinggi dalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Budaya Kerja

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaanya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi kayakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya.

Menurut pendapat Robbins dalam Ichan Nugraha (2016) Budaya kerja adalah nilai-nilai yang menjadi kebiasaan dan bermula dari adat istiadat, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinan pada diri perilaku kerja atau organisasi

Menurut Darodjat (2015:29) budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga perilaku atau kebiasaan budaya kerja juga terdapat dalam diri manusia itu sendiri yang mana dapat atau tidaknya memberikan pengaruh dari kinerja mereka, budaya kerja yang bersifat positif maupun negatif yang bisa memberikan dampak yang cukup signifikan bagi organisasi tersebut. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik

tentunya membutuhkan waktu untuk merubahnya serta peran pemimpin untuk para bawahannya.

Secara otomatis tertanam didalam diri mereka sendiri-sendiri. Kekuatan yang paling kuat yang mempengaruhi budaya kerja adalah kepercayaan dan sikap para karyawan tetapi budaya kerja dapat positif, namun dapat juga sebaliknya negatif.

Budaya kerja berdampak positif meningkatkan produktifitas kerja sebaliknya yang bersifat negatif akan merintangai perilaku, menghambat aktifitas perorangan maupun kelompok dalam organisasi. Jadi budaya kerja sangat penting dalam dunia pekerjaan untuk meningkatkan kualitas pekerjaan seseorang dalam organisasi sehingga setiap individu dalam organisasi dapat menjadi karyawan yang unggul.

b. Terbentuknya Budaya Kerja

Budaya kerja berbeda antara organisasi satu dengan yang lainnya, hal itu dikarenakan landasan dan sikap perilaku yang dicerminkan oleh setiap orang dalam organisasi berbeda. Untuk memperbaiki budaya kerja yang baik membutuhkan waktu untuk merubahnya, maka untuk itu perlu adanya pembenahan-pembenahan yang mulai dari sikap dan tingkah laku pemimpinannya sebagai terdahulu diikuti bawahannya (Darodjat, 2015: 31).

Terbentuknya budaya kerja diawali tingkat kesadaran pemimpin dengan bawahannya yang sangat menentukan dalam perangkat satuan kerja dalam organisasi. Pada prinsipnya budaya kerja bertujuan untuk membangun keyakinan

sumber daya manusia atau menanamkan nilai-nilai tertentu yang melandasi atau memengaruhi sikap perilaku yang konsisten serta komitmen membiasakan suatu keyakinan dan komitmen kuat merefleksikan nilai-nilai tertentu, misalnya membiasakan kerja berkualitas, sesuai standar atau sesuai ekspektasi pelanggan (organisasi), efektif atau produktif dan efisien.

Melaksanakan budaya kerja mempunyai arti yang sangat mendalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktifitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan. Disamping itu masih banyak manfaat yang muncul seperti kepuasan kerja fungsional berkurang, pemborosan berkurang, tingkat absensi menurun, terus ingin belajar, ingin memberikan terbaik bagi organisasi, dan lain-lain.

Berdasarkan dari pandangan tersebut mengenai manfaat budaya kerja dapat ditarik suatu deskripsi bahwa manfaat budaya kerja adalah untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia, kualitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja sehingga sesuai yang diharapkan.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:33) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi budaya kerja adalah sebagai berikut :

- a. Perilaku pemimpin, tindakan nyata seorang pemimpin biasanya akan menjadi cermin penting bagi karyawan.
- b. Seleksi para pekerja, dengan menempatkan karyawan yang tepat dalam kedudukan yang tepat, akan menumbuh kembangkan rasa memiliki dari para karyawan.

- c. Budaya kerja, setiap organisasi memiliki budaya kerja yang dibangun sejak lama.
- d. Budaya luar, didalam suatu organisasi memiliki budaya dapat dikatakan lebih dipengaruhi oleh komunitas budaya luar yang mengelilinginya.
- e. Kejelasan misi perusahaan, dengan memahami misi organisasi secara jelas maka akan diketahui secara utuh dan jelas sesuatu pekerjaan yang seharusnya dilakukan oleh para karyawan.
- f. Kepastian misi perusahaan, jika tujuan suatu organisasi sudah ditetapkan, setiap pemimpin harus dapat memastikan bahwa misi tersebut harus berjalan.
- g. Keteladanan pemimpin, pemimpin harus dapat memberikan contoh budaya semangat kerja kepada para bawahannya.
- h. Motivasi, pekerja membutuhkan dorongan untuk turut memahamkan masalah organisasi lebih inovatif.

Berdasarkan penjelasan diatas jadi yang dimaksud budaya kerja dalam hal ini adalah kondisi dan iklim kerja yang diciptakan oleh pemimpin dan diberlakukan dalam organisasi untuk dijadikan pedoman sikap dan perilaku karyawan dalam melaksanakan tugas. Budaya kerja sebagai ukuran sistem nilai dalam bekerja yang pertama kali harus diupayakan adalah penanaman dalam sikap mental karyawan yang meliputi pemahaman dan pelaksanaan dalam sikap pada kinerja sehari-hari mereka. Selain itu perilaku pemimpin merupakan faktor yang mempengaruhi pelaksanaan budaya kerja dalam suatu organisasi, keteladanan sikap untuk dapat dijadikan contoh dan panutan oleh semua karyawan, juga

kebijakan menentukan arahan, tujuan serta visi dan misi suatu organisasi yang juga dijadikan landasan dalam pelaksanaan budaya kerja.

c. Tujuan Atau Manfaat Budaya Kerja

Budaya kerja secara umum memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang. Keberhasilan pelaksanaan program budaya kerja antara lain dapat dilihat dari peningkatan tanggung jawab, peningkatan kedisiplinan dan kepatuhan pada norma atau aturan, terjalinnya komunikasi dan hubungan yang harmonis dengan semua tingkatan, peningkatan partisipasi dan kepedulian, peningkatan kesempatan untuk pemecahan masalah serta berkurangnya tingkat kemangkiran dan keluhan (Darodjat, 2015: 34).

Budaya kerja memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang agar dapat meningkatkan produktifitas kerja untuk menghadapi berbagai tantangan dimasa yang akan datang, sebagai berikut :

- a) Memahami pola kerja.
- b) Mengimplementasikan pola kerja yang sesuai ditempat kerja.
- c) Menciptakan suasana harmonis dengan partner kerja.
- d) Membangun rasa kerja sama terhadap rekan kerja *team*.
- e) Bisa beradaptasi dengan lingkungan secara baik.

Adapun manfaat budaya kerja dalam suatu instansi atau perusahaan :

- a) Menjamin hasil kerja dengan kualitas yang baik.
- b) Keterbukaan antara individu dalam melakukan pekerjaan.

- c) Saling bergotong royong apabila dalam suatu pekerjaan ada masalah yang sulit.
- d) Menimbulkan rasa kebersamaan antara individu dengan individu lainnya.

Sedangkan manfaat budaya kerja yang baik secara psikologis adalah sebagai berikut :

- a. Meningkatkan jiwa gotong royong.
- b. Meningkatkan kebersamaan.
- c. Saling terbuka satu sama lain.
- d. Meningkatkan jiwa kekeluargaan.
- e. Meningkatkan rasa kekeluargaan.
- f. Membangun komunikasi yang lebih baik.
- g. Meningkatkan produktifitas kerja.
- h. Tanggap dengan perkembangan dunia luar dan lain-lain.
- i. Menciptakan suasana kerja yang nyaman.
- j. Dapat menciptakan kekompakan dalam kerja.
- k. Meningkatkan kerjasama.

Budaya kerja merupakan sikap hidup, serta cara bekerja individu bekerja pada yang bertumpu pada nilai-nilai yang berlaku umum dan telah menjadi sifat, kebiasaan serta kekuatan pendorong yang memberikan data positif pada individu untuk senantiasa berandil dalam bekerja.

d. Unsur-Unsur Budaya Kerja

Budaya Kerja adalah berpijak dari nilai-nilai yang dimiliki oleh organisasi yang diolah sedemikian rupa menjadi nilai-nilai baru yang akan menjadi sikap dan perilaku manajemen yang diharapkan. Budaya kerja tidak akan muncul begitu

saja, akan tetapi harus diupayakan dengan sungguh-sungguh melalui proses yang terkendali dengan melibatkan semua unsur sumber daya manusia dalam seperangkat sistem, alat-alat dan teknik-teknik pendukung. Budaya kerja akan menjadi kenyataan melalui proses panjang, karena menjadikan nilai-nilai untuk menjadi kebiasaan memakan waktu dan tidak henti-hentinya melakukan penyempurnaan dan perbaikan (Darodjat, 2015: 36).

Budaya Kerja dapat dibagi menjadi dua unsur, yaitu :

a. Sikap terhadap pekerja

Yakni kesukaan akan kerja dibandingkan dengan kegiatan lain, seperti bersantai, atau semata-mata memperoleh kepuasan dari kesibukan pekerjaannya sendiri, atau terpaksa melakukan sesuatu hanya untuk kelangsungan hidupnya.

b. Perilaku pada waktu bekerja

Seperti rajin, berdedikasi, bertanggung jawab, berhati-hati, teliti, cermat, kemauan yang kuat untuk memperlajari tugas dan kewajibannya, suka membantu sesama karyawan, atau sebaliknya.

e. Dedikasi Dalam Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:38) budaya kerja bersentuhan langsung dengan aspek pelayanan kepuasan pelanggan sesuai dengan standar pekerjaan yang ditangannya. Untuk memberkan pelayanan yang baik kepada pelanggan maka dipersyaratkan beberapa hal yang bisa menjadi basis bagi penciptaan budaya kerja tinggi, antara lain sebagai berikut :

a. Kreativitas dan pekaan, yaitu mengembangkan pekerjaan secara dinamis dapat mendorong kearah efisiensi dan efektivitas. Seorang bekerja selayaknya

mengembangkan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreatifitas dan kepekaan yang tinggi, tanpa kreatifitas dan kepekaan sulit seseorang selayakanya mengedepankan sikap dan tindakan efektif dan efisien, pekerjaan dapat dilaksanakan secara efektif dan efisien jika didasari oleh adanya kemampuan bekerja secara kreatifitas dan kepekaan yang tinggi, tanpa kreatifitas dan kepekaan sulit seseorang akan dapat menciptakan peluang bekerja dengan efektif dan efisien tersebut.

b. Disiplin dan keteraturan kerja, bekerja mengacu kepada *standar operasional prosedur* (SOP). Setiap organisasi yang bergerak dibidang pelayanan pastilah memiliki SOP, melalui prosedur kerja yang telah distandarisasikan tersebut maka akan terdapat ukuran-ukuran yang pasti dan jelas, jika seseorang memiliki keberanian untuk melakukan sesuatu sesuai landasan pekerja dilingkungan yang jelas. Dedikasi dan loyalitas, diberikan kepada visi dan misi organisasi tidak kepada pimpinanya, atau atasanya secara personal atau individu.

f. Indikator-Indikator Budaya Kerja

Menurut Darodjat (2015:37) indikator-indikator budaya kerja dapat dikategorikan tiga yaitu:

1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasanya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban atau wewenang dan tanggung jawab baik pribadi maupun kelompok didalam ruang lingkup lingkungan pekerjaan. Adapun istilah lain yang dapat

dianggap lebih kuat ketimbang sikap yaitu pendirian (*position*), jika sikap bisa berubah pendirian diharapkan tidak berdasarkan keteguhan dan kekuatannya.

2. Peraturan

Seperti memberikan ketertipan dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian penting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan-peraturan yang berlaku di lembaga pendidikan. Sehingga diharapkan karyawan memiliki tingkat kesadaran yang tinggi sesuai dengan konsekuensi terhadap peraturan yang berlaku baik dalam organisasi maupun dilembaga pendidikan.

3. Nilai-nilai

Nilai merupakan penghayatan seseorang mengenai apa yang lebih penting atau kurang penting, apa yang lebih baik dan kurang baik dan apa yang lebih benar atau kurang benar. Untuk dapat berperan nilai harus menampakkan diri melalui media tertentu. Nilai bersifat abstrak, hanya dapat diamati atau dapat dirasakan jika terekam atau termuat pada suatu wahana atau budaya kerja.

2.1.3 Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2020:93) motivasi didefinisikan sebagai kecenderungan untuk beraktifitas dimulai dari dorongan dalam diri (*drive*) dan diakhiri dengan penyesuaian diri.

Menurut Winardi (2019:291) Faktor yang mampu memotivasi para pekerja. Diantaranya faktor-faktor tersebut merupakan bagian normal dari

situasi industrial yang ada sebagai variabel-variabel independen dan hingga tingkat tertentu mereka dapat dikendalikan oleh perusahaan yang bersangkutan.

Menurut John C Mowen (2017:205) Motivasi adalah keadaan yang diaktivasi atau digerakan dimana seseorang mengarahkan perilaku berdasarkan tujuan, hal ini termasuk dorongan, keinginan, harapan dan hasrat.

b. Macam-Macam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020:97) ada 3 macam kebutuhan manusia.

1. *Need For Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggungjawab untuk pemecahan masalah . Seorang karyawan yang mempunyai akan berprestasi tinggi cenderung untuk berani mengambil resiko. Kebutuhan untuk berprestasi adalah kebutuhan untuk mencapai prestasi yang lebih tinggi.
2. *Need For Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang-orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.
3. *Need For Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

Menurut Mangkunegara (2020:95) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan karyawan agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Jadi faktor-faktor yang memotivasi seseorang dalam bekerja menurut Mangkunegara sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis
2. Kebutuhan rasa aman
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki
4. Kebutuhan akan harga diri
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan

c. Teori-teori Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020:94) ada beberapa teori motivasi yang di kenal yaitu:

1. Teori kebutuhan

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang di alami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada dalam diri. Menurut Abraham Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri atas lima kebutuhan yaitu; kebutuhan secara fisiologis, rasa aman, social, penghargaan dan aktualitas diri.

2. Teori ERG

Teori ERG merupakan refleksi dari nama tiga dasar kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup yang berhubungan dengan fisik seperti makan, minum, pakaian dan sebagainya.
- b. Kebutuhan keterhubungan yaitu kepuasan dalam berinteraksi dengan orang lain seperti keluarga, masyarakat dan lingkungan kerja.

3. Teori insting

Teori ini muncul berdasarkan teori evaluasi *Charles Darwin* yang berpendapat bahwa tindakan intelligent merupakan refleksi dan instingtif yang

di wariskan. Oleh karena itu tidak semua tingkah laku dapat di rencanakan sebelumnya dan dikontrol oleh pikiran.

4. Teori drive

Konsep *drive* menjadi tersohor dalam bidang motivasi sampai tahun 1918. Woodworth menggunakan konsep tersebut sebagai energi yang mendorong organisasi untuk melakukan suatu tindakan.

5. Teori lapangan

Teori lapangan merupakan konsep dari Kurt Lewin. Teori ini merupakan pendekatan kognitif untuk mempelajari perilaku dan motivasi. Teori lapangan lebih menfokuskan pada pikiran nyata seseorang karyawan ketimbang pada insting atau habit.

d. Prinsip-Prinsip Dalam Motivasi

Menurut Mangkunegara (2020:100) terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan, yaitu:

1. Prinsip Partisipasi

Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu di berikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan di capai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi

Pimpinan mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, dengan informasi yang jelas, karyawan akan lebih mudah memotivasi kerjanya.

3. Prinsip Mengakui Adil Bawahan

Prinsip mengakui bahwa bawahan mempunyai adil di dalam usaha mencapai tujuan. Dengan mengakui tersebut, karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

4. Prinsip Pendelegasikan Wewenang

Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerja yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang di harapkan oleh pemimpin.

5. Prinsip Memberiperhatian

Pemimpin member perhatian terhadapapa yang di inginkan oleh karyawan akan memotivasi karyawan bekerja apa yang di harapkan oleh pemimpin.

e. Indikator-Indikator Motivasi

Menurut Afandi (2021:29) adapun indikator yang digunakan untuk mengukur motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

1. Balas jasa

Balas jasa adalah segala sesuatu yang berbentuk jasa dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima.

2. Kondisi Kerja

Merupakan kondisi yang dirasakan karyawan ditempat karyawan bekerja.

3. Fasilitas kerja

Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang digunakan dan di pakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai sehingga dapat memperlancar.

4. Prestasi Kerja

Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas - tugas yang dibebankan kepadanya

5. Pekerjaan itu sendiri

Sebagai keadaan dimana karyawan menemukan tugas-tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk bertanggung jawab dalam pekerjaannya.

6. Pengakuan Dari Atasan

Untuk semakin semangat untuk bekerja dan memberikan yang terbaik setiap orang yang bekerja senang bila pekerjaannya dan usahanya mendapatkan perhatian, apalagi dari seorang atasan yang dihormati.

2.1.4 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Menuru Emron (2019:188) Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Mangkunegara (2020:67) “Kinerja adalah hasil kerja yang dihasilkanoleh seorang karyawan untuk mencapai tujuan yang diharapkan”.

MenurutHasibuan (2020: 94)mengemukakan Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Emron (2019: 191) mengemukakan kinerja dilihat sebagai pencapaian tujuan dan tanggung jawab bisnis dan sosial dari perspektif pihak yang mempertimbangkan. Faktor pengetahuan meliputi masalah-masalah teknis, administratif, proses kemanusiaan dan sistem. Sumber daya non manusia meliputi peralatan, pabrik, lingkungan kerja, teknologi, kapital, dan dana yang dapat dipergunakan untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Emron (2019 : 191) kinerja karyawan dipengaruhi oleh:

1. Kompetensi

Apakah kompetensi karyawan yang masih rendah jika “ya”perlu ditingkatkan lagi melalui pelatihan-pelatihan berbasis kompetensi, sehingga dapat menyesuaikan dengan indikator yang sudah ditetapkan.

2. Teknologi/mesin

Apakah kemampuan teknologi/mesin pendukung sudah diantifasi dan memenuhi syarat, jika "tidak", perlu perbaikan atau pengantian dengan yang baru. jika tetap menggunakan yang ada, indikator harus disesuaikan dengan kemampuan teknologi, mesin yang ada.

3. Metode atau sistem

Apakah metode, sistem yang ada mendukung? jika "tidak", perlu dibangun metode, sistem atau subsistem (prosedur) sehingga setiap keputusan mudah diambil dan tidak kaku serta dapat memperlancar birokrasi kerja dan membangun sinergi yang baik antar orang/bagian.

c. Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Afandi (2021:88) Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok yaitu:

1. Telah digaji keputusan-keputusan kompensasi yang mencakup kenaikan *merit-pay* bonus dan kenaikan gaji lainnya merupakan salah satu tujuan utama penilaian prestasi kerja.
2. Kesempatan promosi keputusan-keputusan penyusunan karyawan (staffing) yang berkenan dengan promosi, demosi, transfer dan pemberhentian karyawan merupakan tujuan penilaian dari prestasi kerja.

Menurut Afandi (2021:88) Tujuan penilaian kinerja atau prestasi kerja karyawan pada dasarnya meliputi:

1. Informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian prestasi kerja dapat digunakan untuk mengembangkan pribadi anggota-anggota organisasi.

2. Mengukuhkan dan menopang prestasi kerja.
3. Meningkatkan prestasi kerja.
4. Menentukan tujuan-tujuan progresi karir.
5. Menentukan kebutuhan-kebutuhan pelatihan.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Edison (2018:192) dalam mengukur kinerja karyawan dapat diukur dengan beberapa indikator sebagai berikut:

1. Kualitas adalah tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna, dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktifitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas
2. Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan dalam istilah jumlah unit, jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
3. Penggunaan waktu dalam bekerja, yaitu tingkat ketidakhadiran keterlambatan, waktu kerja yang efektif / jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja adalah setiap manusia saling membantu satu sama lainnya dalam melaksanakan suatu kegiatan untuk mewujudkan tujuan bersama.

2.1.5 Teori Hubungan

2.1.5.1 Hubungan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Darodjat (2015: 37) budaya kerja merupakan suatu kebiasaan dipekerjaan yang dibudayakan dalam suatu kelompok sebagai bentuk kerja yang tercermin dari perilaku mereka dari waktu mereka bekerja sehingga, perilaku atau kebiasaan secara otomatis sendiri. Dari kebiasaan tersebut tentunya

mempengaruhi kualitas kinerja karyawan tersebut, baik kebiasaan positif ataupun negatif. Dengan demikian budaya kerja dapat memberikan dampak yang baik ataupun buruk bagi organisasi tersebut apabila sumber daya yang berada dalam organisasi tersebut mampu memberikan budaya kerja yang positif sehingga berdampak pada kinerja mereka dalam bekerja begitupun dengan sebaliknya.

2.1.5.2 Hubungan Motivasi Dengan Kinerja Karyawan

Menurut John C Mowen (2017:205) Motivasi adalah keadaan yang diaktivasi atau digerakan dimana seseorang mengarahkan perilaku berdasarkan tujuan, hal ini termasuk dorongan, keinginan, harapan dan hasrat. Dari definisi tersebut tentunya tingginya motivasi dari karyawan akan sangat berpengaruh dalam kinerja karyawan tersebut, dimana ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang tinggi, maka karyawan tersebut akan mendapatkan dorongan serta hasrat dari dalam dirinya sendiri untuk mengerjakan pekerjaan yang sedang mereka kerjakan dengan sebaik mungkin yang dimana hal ini akan sangat menunjang kinerja karyawan tersebut. Begitupun dengan sebaliknya, ketika seorang karyawan memiliki motivasi yang rendah maka pekerjaan yang mereka kerjakan akan terasa lebih berat karena tidak ada dorongan serta hasrat dari dalam diri mereka.

2.2 Penelitian Sebelumnya

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Judul Penelitian. Jurnal, Volume, Tahun	Variabel yang diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Shania Vectoria Kaesang	Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal, Volume 2, No 5. 2021 Universitas Sam Ratulangi	<p>Variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Kerja (X1) 2. Motivasi (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) <p>Alat Analisis :</p> <p>Kuantitatif dengan metode pengujian uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Menggunakan alat SPSS</p> <p>Hasil :</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan Budaya kerja dan Motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan.</p>	<p>Menggunakan variabel yang sama baik dependen maupun independen.</p> <p>Menggunakan metode dan uji analisis yang sama yakni, kuantitatif dengan uji analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan objek perusahaan yang berbeda yakni menjadikan PT Anugrah Gasindo Abadi sebagai objek penelitian</p>
2	Hasdiah dan Denil darsa	Pengaruh Motivasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja	<p>Variabel :</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Motivasi (X1) 2. Budaya Kerja (X2) 3. Kinerja Karyawan (Y) 	<p>Menggunakan variabel yang sama baik dependen maupun</p>	<p>Menjadikan Motivasi Variabel X1 dan Budaya Kerja</p>

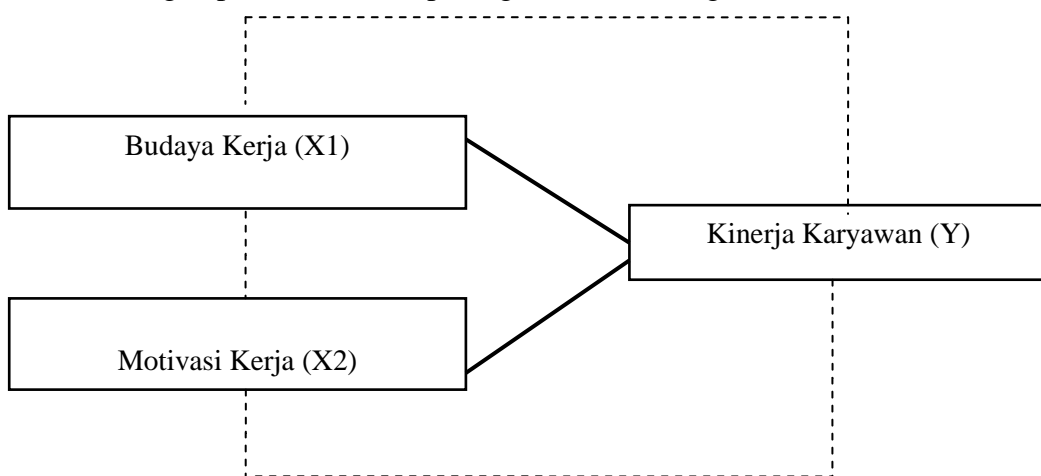
		<p>Karyawan . Jurnal. Sekolah Tinggi Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Muhammadiyah Rappang. 2018</p>	<p>Alat Analisis : Kuantitatif dengan metode pengujian uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Menggunakan alat SPSS</p> <p>Hasil : Hasil penelitian menunjukkan Motivasi dan Budaya kerja signifikan terhadap Kinerja pegawai dikantor sekretariat daerah kabupaten Enrekang.</p>	<p>independen.</p> <p>Menggunakanmeto de dan uji analisis yang sama yakni, kuantitatif dengan uji analisis regresi linear berganda</p>	<p>X2.</p> <p>Menggunakan objek yang berbeda yakni menjadikan Kantor Sekretariat daerah kabupaten Enrekang sebagai objek penelitian</p>
3	<p>Risky Nur Adha, Nurul Qorimah, Achmad Hasan Hafizi</p>	<p>Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Gasindo Cipta Jaya. Jurnal. Volume 4 No.1. Unuversitas Muhammadiyah Jember. 2019</p>	<p>Variabel : 1. Kedisiplinan (X1) 2. Lingkungan Kerja (X2) 3. Budaya Kerja (X3) 4. Kinerja Karyawan (Y)</p> <p>Alat Analisis : Kuantitatif dengan metode pengujian uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Menggunakan alat SPSS</p> <p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja</p>	<p>Menggunakan Budaya Kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen.</p> <p>Menggunakanmeto de dan uji analisis yang sama yakni, kuantitatif dengan uji analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan kedisiplinan dan lingkungan kerja sebagai variabel independen dan Kinerja agai variabel dependen.</p> <p>Menggunakan Objek penelitian yang berbeda yakni</p>

			berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dan secara simultan kedisiplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.		menjadikan Karyawan PT Gasindo Cipta Jaya. sebagai objek penelitian.
4	Owen Wesu Putra	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur. Skripsi. Universitas Baturaja 2021.	<p>Variabel :</p> <p>1. Lingkungan Kerja (X1) 2 Budaya Kerja (X2) 4. Kinerja Pegawai (Y)</p> <p>Alat Analisis :</p> <p>Kuantitatif dengan metode pengujian uji analisis regresi linear berganda, uji asumsi klasik, uji T dan uji F. Menggunakan alat SPSS</p> <p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa Lingkungan kerja dan Budaya Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Baturaja Timur baik secara parsial maupun simultan</p>	<p>Menggunakan Budaya kerja sebagai variabel independen dan Kinerja sebagai variabel dependen</p> <p>Menggunakan metode dan uji analisis yang sama yakni, kuantitatif dengan uji analisis regresi linear berganda</p>	<p>Menggunakan Lingkungan Kerja sebagai variabel dependen dan menggunakan objek penelitian yang berbeda yakni Kantor Camat Baturaja Sebagai Objek Penelitian</p>

2.3 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan landasan teori dan kerangka pemikiran penelitian ini, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Baturaja Gasindo Utama baik secara parsial dan simultan.

Kerangka pemikiran ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 2.1
Kerangka pemikiran

Keterangan :

Simultan : -----

Parsial : _____

2.5. Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara tentang rumusan masalah penelitian yang belum dibuktikan kebenarannya (Priyatno,2008:10). Hipotesis dalam penelitian ini diduga ada Pengaruh Budaya Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Baturaja Gasindo Utama baik secara parsial maupun simultan.