

BAB II

LANDASAN TEORI

Manajemen

Nadapdap (2022) Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen dipandang sebagai suatu bidang pengetahuan yang secara sistematis berusaha memahami mengapa dan bagaimana orang bekerja sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem kerja sama ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan. Fungsi manajemen yaitu perencanaan, pengorganisasian, penempatan staf, kepemimpinan, komunikasi, motivasi, dan pengawasan. Dunggio (2020) Manajemen sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh suatu hasil dalam rangka mencapai tujuan melalui kegiatan-kegiatan orang. Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan memperoleh hasil tertentu melalui orang lain. Penelitian ini memfokuskan pada variabel insentif, pelatihan dan produktivitas kerja.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Rivai (2020) mengatakan bahwa Sumber daya manusia adalah merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu organisasi. Oleh karena SDM harus dapat dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam organisasi yang dapat dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Pentingnya peran SDM dalam pelaksanaan dan pencapaian tujuan organisasi maka pengelolaan sumber daya manusia harus memperhatikan beberapa aspek seperti aspek staffing, pelatihan dan pengembangan, motivasi dan pemeliharaannya. Menurut Audia (2022) Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya berfungsi sebagai aset organisasi atau perusahaan yang dapat dihitung jumlahnya (kuantitatif), dan SDM merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Permana (2022) Manajemen sumber daya manusia adalah proses berkelanjutan yang dirancang untuk menyediakan organisasi dan kelompok atau organisasi dengan personel yang sesuai sehingga mereka dapat ditempatkan pada porsi dan tempat yang sesuai ketika organisasi membutuhkannya. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu hal yang berkaitan dengan pemberdayaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Menurut Alhusaini (2020) Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kinerja, hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja memiliki makna yang cukup luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung dan kinerja karyawan dapat diartikan sebagai output atau hasil kerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Jufrizen (2022) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Menurut Hustia (2020) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

Zuriana (2019) Kinerja karyawan pada perusahaan merupakan fondasi dasar yang harus dibangun, dijaga dan di kembangkan dalam perusahaan agar memberikan dampak yang positif bagi perusahaan baik dalam kualitas maupun kuantitasnya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektifitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Menurut Jufrizen (2020) Penilaian kinerja mengacu pada sistem formal dan terstruktur, digunakan untuk mengukur, menilai, mempengaruhi sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Penilaian prestasi kerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Istilah penilaian kinerja dan evaluasi kinerja dapat digunakan secara bergantian/bersamaan karena mempunyai maksud sama. Penilaian kinerja digunakan perusahaan untuk menilai kinerja pegawai/mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Penilaian kinerja yang dilakukan dengan benar akan bermanfaat bagi pegawai, manajer bagian/divisi SDM, dan bagi perusahaan. Dalam praktik, penilaian kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang ada di dalam perusahaan, dan faktor lain di luar perusahaan.

Menurut Dunggio (2020) Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Artinya dalam kinerja mengandung unsur standar pencapaian harus dipenuhi sehingga, bagi yang mencapai standar yang telah ditetapkan berarti berkinerja baik atau sebaliknya bagi yang tidak tercapai dikategorikan berkinerja kurang atau tidak baik.

2.1.2 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Jufrizen (2020) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Sebagai Berikut:

1. Kemampuan mempengaruhi secara langsung
2. Pengetahuan memengaruhi secara langsung
3. Rancangan kerja memengaruhi secara langsung
4. Kepribadian memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
5. Motivasi kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
6. Kecerdasan karyawan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
7. Gaya kepemimpinan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
8. Budaya organisasi memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
9. Kepuasan kerja memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
10. Lingkungan memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
11. Loyalitas memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
12. Komitmen memengaruhi secara langsung dan tidak langsung
13. Displin memengaruhi secara langsung dan tidak langsung

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Alhusaini (2020) adapun indikator Kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Jufrizen (2020) menyatakan bahwa budaya korporat atau budaya organisasi atau juga dikenal dengan istilah budaya kerja merupakan nilai-nilai dominan yang disebar luaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan. definisi budaya organisasi adalah sebagai nilai-nilai yang menjadi pedoman sumber daya manusia untuk menghadapi permasalahan eksternal dan usaha penyesuaian integrasi ke dalam perusahaan sehingga masing-masing anggota organisasi harus memahami nilai-nilai yang ada dan bagaimana mereka harus bertindak atau berperilaku.

Menurut Dunggio (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi. Menurut Rivai (2020) Budaya sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain.

Menurut Hendra (2020) budaya organisasi adalah sebagai pola asumsi dasar diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu saat mereka menyesuaikan diri dengan masalah-masalah eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja cukup baik serta dianggap berharga, dan karena itu diajarkan pada anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyadari, berpikir, dan merasakan hubungan dengan masalah tersebut.

2.2.2 Elemen Dasar Budaya Organisasi

Terdapat beberapa elemen dasar perusahaan atau organisasi, Rivai (2020) mengelompokkan elemen-elemen budaya perusahaan/organisasi sebagai berikut :

1. *Artifacts*

Merupakan hal-hal yang dapat dilihat, didengar, dirasakan, jika seseorang berhubungan dengan sebuah kelompok baru dengan budaya yang tidak dikenalnya. *Artifacts* termasuk struktur organisasi dan proses yang tampak, seperti produk, jasa, dan tingkah laku anggota kelompok.

2. *Espoused Values*

Alasan-alasan tentang mengapa orang berkorban demi apa yang dikerjakan. Budaya sebagian besar organisasi dapat melacak nilai-nilai yang didukung kembali kepenemu budaya. Meliputi strategi, sasaran, dan filosofi.

3. *Basic Underlying Assumption*

Keyakinan yang dianggap sudah ada oleh anggota suatu organisasi. Budaya menetapkan cara yang tepat untuk melakukan sesuatu di organisasi, seringkali melalui asumsi yang tidak diucapkan namun anggota organisasi meyakini ketepatan tindakan tersebut.

2.2.3 Faktor - Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Faktor-Faktor yang Membentuk Budaya Organisasi Menurut Jufrizen (2020) adalah :

1. Tujuan
2. Sistem Insentif atau Sistem penghargaan
3. Sistem Pertanggung Jawaban
4. Struktur Kekuasaan
5. Sistem Administrasi
6. Sistem Organisasional
7. Proses kerja
8. Tugas Organisasional
9. Lingkungan Eksternal
10. Riwayat dan Tradisi
11. Praktik dan Menejemen

12. Predisposisi Pimpinan dan Predisposisi Pegawai.

2.2.4 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Menurut Jufrizen (2020) Indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut :

1. Innovation and risk taking (inovasi dan pengambilan risiko) Suatu tingkatan di mana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Attention to Detail (perhatian pada hal detail) Di mana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis dan perhatian pada hal detail.
3. Outcome Orientation (Orientasi pada Manfaat) Di mana manajemen fokus pada hasil atau manfaat dari pada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
4. People Orientation (Orientasi pada Orang) Di mana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.

2.3 Motivasi Kerja

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Alhusaini (2020) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Menurut Sibarani (2018) motivasi adalah keinginan untuk berusaha sekuat tenaga untuk mencapai tujuan organisasi yang dikondisikan atau ditentukan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi suatu kebutuhan individu.

Menurut Jufrizen (2022) merupakan kondisi mental yang mendorong aktivitas dan memberi energy yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan. Motivasi merupakan dorongan untuk dapat melakukan suatu

aktivitas atau pekerjaan. Motivasi memiliki hubungan yang erat dengan sikap dan perilaku yang dimiliki oleh seseorang. Dengan motivasi kerja yang dapat menambah semangat kerja karyawannya, sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

Ningsih (2022) mengatakan Motivasi kerja adalah kekuatan dalam diri yang dapat membangkitkan, mengarahkan dan mempengaruhi seseorang untuk memiliki intensitas dan ketekunan perilaku sukarela dalam melakukan suatu pekerjaan. Motivasi kerja merupakan sekumpulan kekuatan atau energi baik dari dalam maupun di luar pekerjaan, dimulai dari usaha yang berkaitan dengan pekerjaan, mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunannya. Menurut Siregar (2022) Motivasi adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor.

Menurut Nadapdap (2022) Motivasi merupakan langkah langkah yang dilakukan untuk mencapai tujuannya, memenuhi sasarnya serta mendapatkan penghargaan atau menyelesaikan deadline yang dimilikinya. Menurut Permana (2022) Motivasi karyawan adalah aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara suatu organisasi dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi suatu organisasi ingin mendapatkan keuntungan yang besar, disisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh organisasi.

2.3.2 Tipe Motivasi Kerja

Menurut Ningsih (2022) motivasi kerja dikelompokkan menjadi dua tipe adalah sebagai berikut :

1. Motivasi Positif artinya manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini, semangat kerja bawahan akan meningkat

karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif artinya manajer memotivasi bawahannya dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasinya rendah). Dengan motivasi yang negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, namun untuk jangka panjang dapat berakibat kurang baik.

2.3.3 Indikator Motivasi Kerja

Indikator-indikator yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan menurut Alhusaini (2020) adalah sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik.

Kebutuhan akan fasilitas penunjang yang di dapat di tempat kerja, misalnya fasilitas penunjang untuk mempermudah penyelesaian tugas dikantor.

2. Kebutuhan rasa aman.

Kebutuhan-kebutuhan akan rasa aman ini, diataranya adalah rasa aman fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan dan kebebasan dari rasa-rasa mengancam seperti : takut, cemas, bahaya.

3. Kebutuhan sosial.

Kebutuhan yang harus dipenuhi berdasarkan kepentingan bersama dalam masyarakat, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama, contohnya interaksi yang baik antar sesama

4. Kebutuhan akan penghargaan.

Kebutuhan akan penghargaan atas apa yang telah dicapai oleh seseorang, contohnya kebutuhan akan status, kemuliaan, perhatian, reputasi.

2.4 Penelitian terdahulu

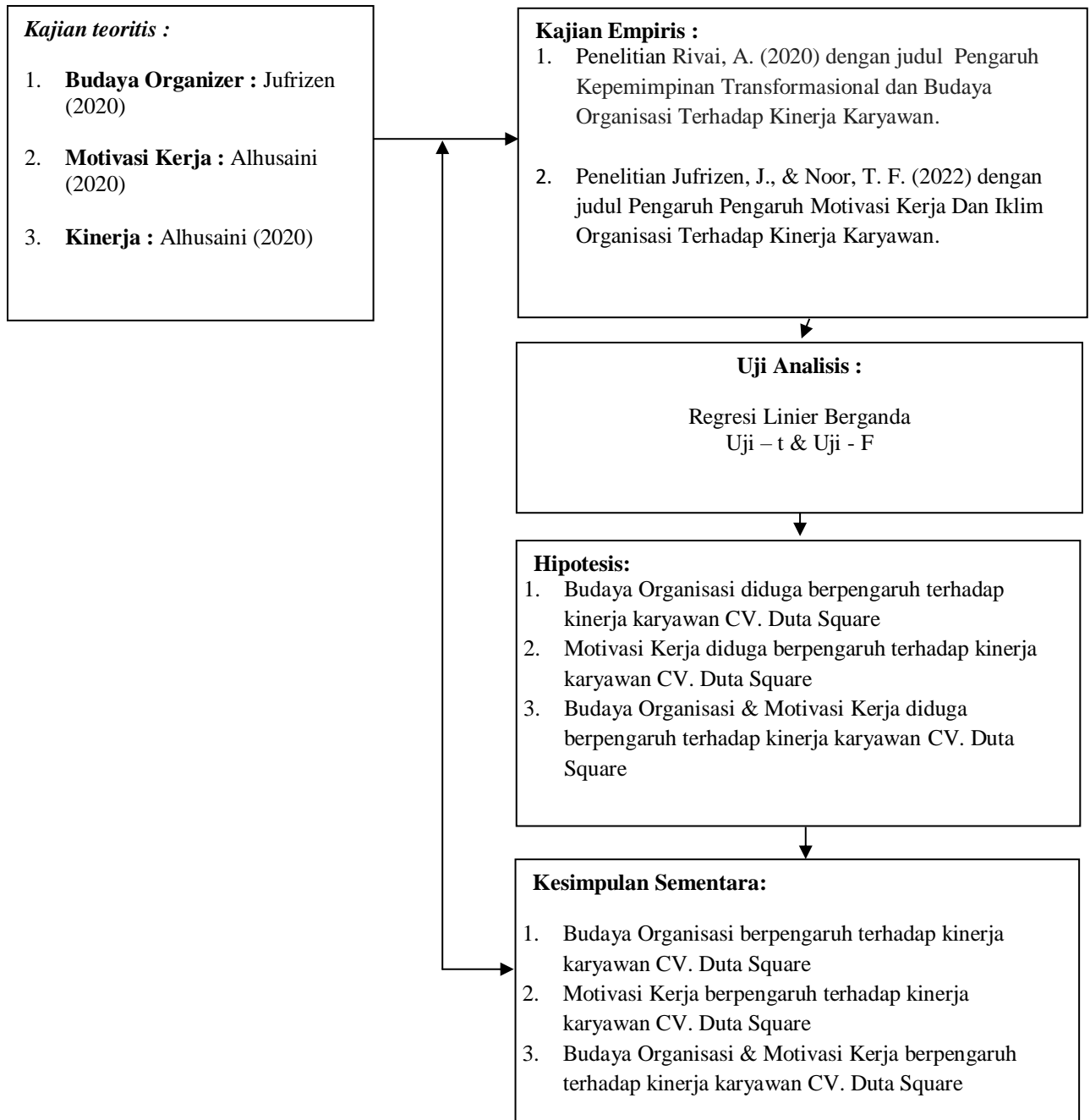
Berikut adalah penelitian terdahulu yang dijadikan referensi oleh penulis dalam melakukan penelitian ini.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

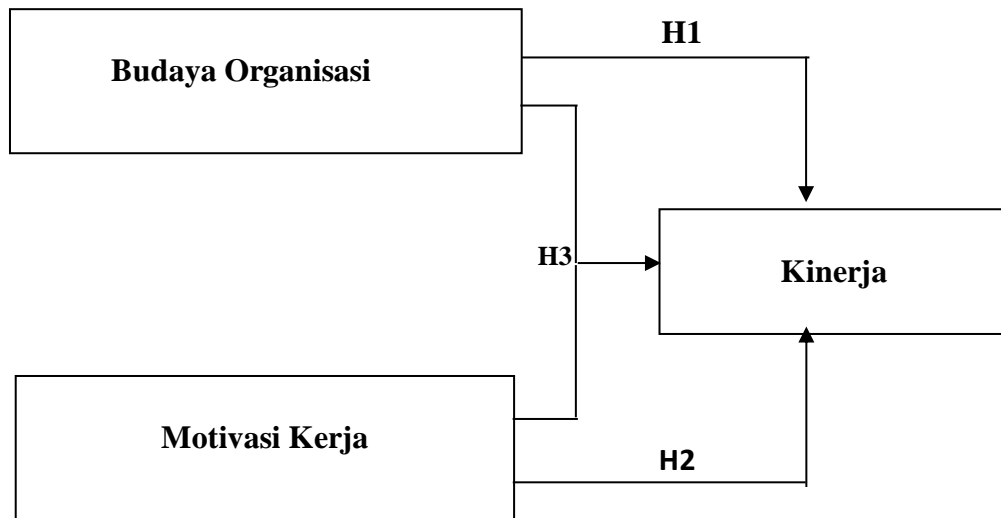
No.	Peneliti	Judul Penelitian	Perbedaan	Hasil Penelitian	Kontribusi
1.	Hadiana (2019)	<i>The Influence Of Transformational Leadership And Commitment Organization Implications For Performance Employee State Civil Apparatus (Asn Bandung Indonesian)</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	<i>Employee performance the work of quality and quantity achieved by an employee in carrying out his duties with transformational leadership, commitment organization</i>	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
2.	Kuswati (2020)	<i>The Influence of Organizational Culture and leadership on Employee Performance</i>	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	<i>there was a positive and significant influence between organizational cultures (X) on employee performance (Y).</i>	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
3.	Rivai, A. (2020).	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil Penelitian menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif yang signifikan dari variabel independen Kepemimpinan Transformasional dan Budaya Organisasi terhadap variabel dependen Kinerja	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
4.	Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022).	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Budaya organisasi, berpengaruh terhadap kinerja karyawan	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran
5.	Hasan (2017)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Bank BJB Cabang Banjarmasin	Perbedaan penelitian terletak pada variabel independen dan objek penelitian	Hasil uji menunjukkan Budaya Organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Bjb Cabang Banjarmasin	Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi sebagai dasar pertimbangan, pendukung dan sumbangan pemikiran

Hasil Data Diolah Tahun 2023

2.7 Kerangka Pikir



Kerangka Penelitian



2.6 Pengembangan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Suatu hipotesis akan diterima apabila data yang dikumpulkan mendukung pernyataan. Hipotesis merupakan anggapan dasar yang kemudian membuat suatu teori yang masih harus diuji kebenarannya.

2.6.2 Pengaruh Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Budaya organisasi perusahaan yang kuat akan menumbuh kembangkan rasa tanggung jawab yang besar dalam diri karyawan sehingga mampu memotivasi untuk menampilkan kinerja yang paling memuaskan, mencapai tujuan yang lebih baik, dan pada gilirannya akan memotivasi seluruh anggotanya untuk meningkatkan produktivitas kerjanya.

Menurut Jufrizen (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Diperkuat dengan penelitian yang dilakukan oleh Rivai, A. (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan. Hasil tersebut didukung dengan pengujian statistik yang membuktikan bahwa berpengaruh positif dan signifikan indikator budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H1 : Budaya Organisasi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y)

2.6.2 Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Alhusaini (2020) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Motivasi kerja yang tinggi dapat dilihat dari mereka merasa senang atau tidak dengan pekerjaannya. Mereka akan memberikan lebih banyak perhatian, imajinasi dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan terpenuhinya kebutuhan tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022) bahwa Motivasi kerja dapat mempengaruhi kinerja. Sehingga peneliti mengajukan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Motivasi Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Terdapat hubungan positif Kecerdasan emosional dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja karyawan. Menurut Alhusaini (2020) motivasi adalah suatu kondisi yang mendorong orang lain untuk dapat melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan fungsinya dalam organisasi. motivasi suatu perangsang keinginan, daya penggerak kemauan bekerja seseorang; secara motif mempunyai tujuan tertentu yang ingin dicapai. Dan Menurut Jufrizen (2020) Budaya Organisasi yang kuat akan mempunyai pengaruh yang besar pada perilaku anggota-anggotanya karena tingginya tingkat kebersamaan dan intensitas menciptakan suatu iklim internal dari kendali perilaku yang tinggi.

Jufrizen, J., & Noor, T. F. (2022) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan dan Sunarsi (2019) menyatakan bahwa Rivai, A. (2020) budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dari uraian dan beberapa temuan empiris terdahulu yang berhasil diidentifikasi maka hipotesis yang diajukan sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan (Y).

