

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Grand Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

MSDM merupakan ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat hasibuan (2020:10). Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu. Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dikembangkan dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu, mangkunegara (2017:2).

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Hasibuan (2020:21) menyatakan ada beberapa fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut:

1. Perencanaan

Merencanakan tenaga kerja secara efektif dan efisien agar sesuai dengan perusahaan dalam mewujudkan tujuan. Perencanaan adalah proses yang sistematis dan terus-menerus dalam menganalisis kebutuhan organisasi akan SDM dalam kondisi yang selalu berubah, dan mengembangkan kebijakan personalia yang sesuai dengan rencana jangka panjang organisasi.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi (organization chart).

3. Pengarahan

Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Adalah kegiatan mengendalikan semua karyawan agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (procurement) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

6. Pengembangan

Pengembangan Adalah proses peningkatan keterampilan teknis dan teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.

7. Kompensasi

Kompensasi Adalah pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung , uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan Adalah kegiatan untuk memelihara atau untuk meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.

11. Pemberhentian

Adalah putusnya hubungan kerja seseorang dari perusahaan. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan perusahaan, kontrak kerja berakhir, pensiun dan sebab-sebab lainnya.

2.2 Kinerja Karyawan

2.2.1 Menurut (Afandi,P 2018:8), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral/etika. Kinerja Karyawan merupakan Kinerja perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau penyampaian jasa. Dapat disimpulkan bahwa kinerja ini merupakan kemampuan keterampilan, dan hasil kerja yang ditunjukkan oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di tempat kerja.

2.2.2 Faktor-faktor kinerja karyawan

Menurut (Afandi ,2018) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Kemampuan , kepribadian minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan seorang karyawan yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja, suatu kemauan dari karyawan untuk peningkatan kinerja karyawan

4. Kompetensi, suatu hal yang dikaitkan dengan kemampuan, pengetahuan dan sikap yang dijadikan suatu pedoman dalam melakukan tanggung jawab pekerjaan.
5. Fasilitas kerja, sesuatu yang menunjang pekerjaan karyawan yang disediakan oleh karyawan.
6. Budaya kerja, suatu kebiasaan yang ada di perusahaan dan dilakukan secara berulang-ulang.
7. Kepemimpinan, sikap memimpin untuk pengarahan dan mengendalikan karyawan.
8. Disiplin kerja, sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku di organisasi.

2.2.3 Indikator kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018: 89) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut, yaitu :

1. Kuantitas Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lain.
2. Kualitas Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.
3. Efisien Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
4. Disiplin Kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
6. Ketelitian tujuan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu telah mencapai tujuan atau belum mencapai tujuan.

7. Kepemimpinan proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.
9. Kreativitas proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.3 Budaya Organisasi

2.3.1 Budaya atau iklim organisasi merupakan salah satu peluang untuk membangun sumber daya manusia melalui aspek perubahan sikap dan perilaku, yang diharapkan mampu menyesuaikan diri dengan tantangan yang sedang berjalan dan yang akan datang (Manik, S., & Megawati, M, 2019). Budaya organisasi merupakan suatu kekuatan sosial yang tidak tampak, yang dapat menggerakkan orang-orang dalam suatu organisasi untuk melakukan aktivitas kerja. Menurut Hari (2019:4) definisi budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya didalam organisasi. Adapun definisi lain menurut (Bahri, Moh Saiful., 2018) Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma dan nilai-nilai bersama yang menjadi karakteristik ini tentang bagaimana cara melakukan sesuatu dalam organisasi. Berdasarkan berbagai pendapat menurut para ahli peneliti menyimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu alat atau sistem yang isinya terdapat nilai-nilai yang harus disepakati oleh anggota didalamnya dan anggota tersebut wajib menjalankannya.

2.3.2 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Hari (2019:14) adapun katrakteristik yang mempengaruhi budaya organisasi diantaranya :

1. Inovatif memperhitungkan resiko bahwa setiap karyawan akan memberi perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin dapat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan.
2. Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail. Menggambarkan ketelitian dan kecermatan dari karyawan di dalam melaksanakan tugasnya.
3. Berorientasi pada hasil yang akan dicapai. Supervisi seorang manajer terhadap bawahanya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memberdayakan mereka. Melalui supervisi ini dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya.
4. Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya di tentukan oleh tim kerja, (team work) dimana kerja sama tim dapat dibentuk apabila manajer dapat melakukan supervisi dengan baik terhadap bawahanya.
5. Agresif dalam bekerja. Produktivitas tinggi dapat dihasilkan apabila performa karyawan dapat memnuhi standar yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Performa yang baik dimaksudkan antara lain kualifikasi keahlian (ability and skill) yang dapat memenuhi syarat produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi.
6. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja. Karyawan harus mampu menjaga kondisi kesehatannya agar tetap prima , kondisi seperti ini dapat dipenuhi apabila secara teratur mengkonsumsi makanan bergizi berdasarkan nasehat ahli gizi.

2.3.3 Faktor – faktor Budaya Organisasi

Faktor–faktor yang mempengaruhi budaya organisasi menurut (Afandi, p, 2018:100)

1. Kepemimpinan seorang manajer dalam mengatur organisasi secara profesional
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan perusahaan
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan karyawan.

2.4 Lingkungan kerja

2.4.1 Lingkungan kerja memiliki peran penting untuk meningkatkan kinerja karyawan melalui lingkungan fisik maupun non fisik yang baik, seperti menciptakan suasana yang aman dan nyaman pada karyawan diantaranya memberikan fasilitas- fasilitas dan alat bantu keselamatan kerja, menjaga kebersihan tempat kerja, serta meningkatkan moral karyawan dalam setiap aktivitas, sehingga kondisi fisik dan non fisik memadai maka produktivitas kerja akan mengalami peningkatan (Sari, D. P. , Megawati, I. , & Heriyanto, I. , 2020) Menurut Afandi (2018:65), menyatakan bahwa “Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diembankan kepadanya misalnya dengan adanya air conditioner (AC), Penerangan yang memadai dan sebagainya”.

2.4.2 Faktor Lingkungan kerja

Menurut Afandi (2018:66) secara umum lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis:

1. Faktor Lingkungan Fisik. Afandi (2018:66) menyatakan bahwa faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu

sendiri. Kondisi di lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai yang meliputi:

- a. Rencana ruang kerja, meliputi kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
 - b. Rancangan pekerjaan, meliputi perataan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
 - c. Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sesuai sangat mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.
 - d. Tingkat visual privacy dan acoustical privacy, dalam tingkatan pekerjaan tentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privacy bagi pegawainya. Yang dimaksud privacy di sini adalah sebagai keleluasaan pribadi terhadap hal-hal yang menyangkut dirinya dan kelompoknya. Sedangkan acoustical privacy berhubungan dengan pendengaran.
2. Faktor Lingkungan Psikis. Afandi (2018:67) menyatakan bahwa faktor lingkungan psikis adalah hal-hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:
- a. Pekerjaan yang berlebihan, Pekerjaan yang berlebihan dengan waktu yang terbatas atau mendesak dalam penyelesaian pekerjaan akan menimbulkan penekanan dan ketegangan terhadap pegawai, sehingga hasil yang dapat kurang maksimal.
 - b. Sistem pengawasan yang buruk, Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan

- lainnya, seperti ketidak stabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- c. Frustrasi, Frustrasi dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan, misalnya harapan perusahaan tidak sesuai dengan harapan karyawan, apabila hal ini berlangsung terus menerus akan menimbulkan frustrasi bagi pegawai.
 - d. Perubahan-perubahan dalam segala bentuk, Perubahan yang terjadi dalam pekerjaan akan mempengaruhi cara orang-orang dalam bekerja, misalnya perubahan lingkungan kerja seperti perubahan jenis pekerjaan, perubahan organisasi, dan pergantian pemimpin organisasi.
 - e. Perselisihan antara pribadi dan kelompok, hal ini terjadi apabila kedua belah pihak mempunyai tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut. Perselisihan ini dapat berdampak negative yaitu terjadinya perselisihan dalam berkomunikasi, kurangnya kekompakan dan kerjasama. Sedangkan dampak positifnya adalah adanya usaha positif untuk mengatasi perselisihan di tempat kerja, diantaranya: persaingan, masala status dan perbedaan antara individu

2.4.3 Indikator Lingkungan Kerja

Indikator lingkungan kerja menurut Afandi (2018:70) sebagai berikut:

1. Pencahayaan Cahaya penerangan yang cukup memancarkan dengan tepat akan menambah efisiensi kerja para karyawan, karena mereka dapat bekerja dengan lebih cepat lebih sedikit membuat kesalahan dan matanya tak lekas menjadi lelah.
2. Warna Merupakan salah satu faktor yang penting untuk memperbesar efisiensi kerja para karyawan, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka dengan memakai warna yang tepat pada dinding ruang dan alat-alat lainnya kegembiraan dan ketenangan bekerja para karyawan akan terpelihara.

3. Udara Mengenai faktor udara ini, yang sering sekali adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.
4. Suara Untuk mengatasi terjadinya kegaduhan, perlu kiranya meletakkan alat-alat yang memiliki suara yang keras, seperti mesin ketik pesawat telepon, parkir motor, dan lain-lain. Pada ruang khusus, sehingga tidak mengganggu pekerja lainnya dalam melaksanakan tugasnya.

2.5 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang digunakan untuk landasan penelitian agar mendukung penelitian yang ditampilkan secara terperinci dalam bentuk tabel dan memuat hasil penelitian Berikut ini merupakan beberapa literatur dari penelitian terdahulu yang menyangkut tentang budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap Kinerja.

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti | Judul | Variabel | Motodologi | Hasil Penelitian | Perbedaan Penelitian | Kontribusi |
|----|---|---|---|-------------------------|--|--|--|
| 1 | (Sulistiyawati Latimbang, Sagaf S. Pettalongi, Fatimah Saguni, Hamlan,) (2022) | Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Palu | Motivasi, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja, Kinerja | regresi linear berganda | ketiga variabel independen yang diteliti terbukti secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel dependen kinerja pegawai. Kemudian melalui uji t dapat diketahui bahwa motivasi, budaya organisasi dan, lingkungan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dan lingkungan kerja. | 1.Menggunakan 3 variabel independen 2. Objek penelitian 3. Metode penelitian menggunakan metode kualitatif | Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan disiplin kerja |

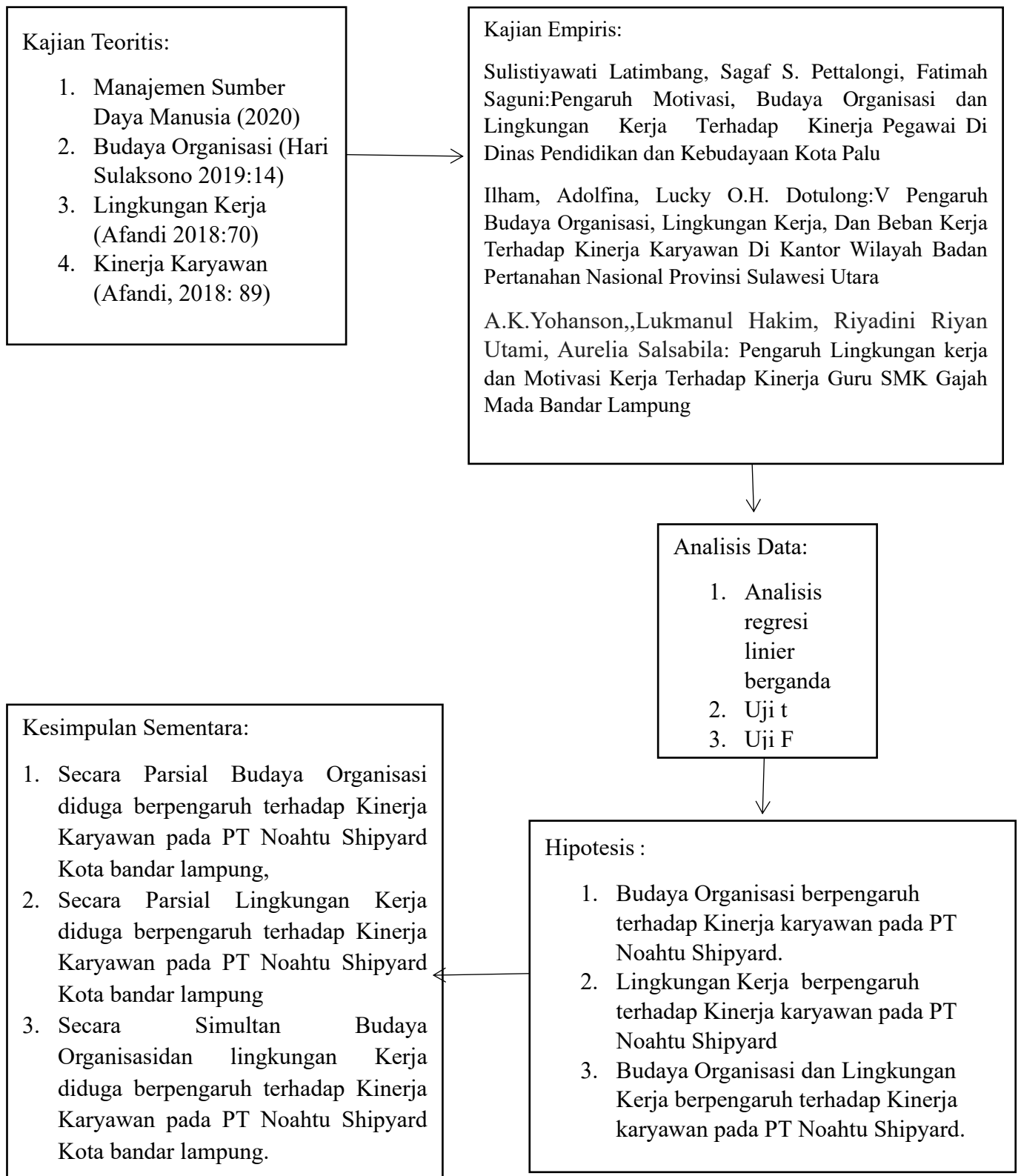
| | | | | | | | |
|---|--|---|---|--|---|---|--|
| 2 | (Ilham, Adolfina, & Dotulong, L. O. H) (2021) | Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Wilayah Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Utara | Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Beban Kerja, Kinerja | regresi linier berganda serta uji asumsi klasik. | Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Beban kerja memiliki pengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan | 1. Menggunakan tiga variabel independen 2. objek penelitian | Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan disiplin kerja |
| 3 | (A.K. Yohanson, Lukmanul Hakim, Riyadini Riyani Utami, Aurelia Salsabila) (2022) | Pengaruh Lingkungan kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung | Lingkungan Kerja, Motivasi, Kinerja | regresi linear berganda | Hasil penelitian yang di dapat adalah lingkungan kerja fisik dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial dan simultan terhadap kinerja guru SMK Gajah Mada Bandar Lampung | 1. Objek penelitian. 2. skala yang digunakan adalah interval. | Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan disiplin kerja |
| 4 | (Erica O. Opoku, Chang hongqin Simon A. Aram) (2022) | The influence of Organization Culture on Employed Performance in the Banking sector, Evidence from GCB Bank Ghana | Organization culture, Employed Performance | regresi linear berganda | The result of this study give managers awareness into the present culture setting of their organization, concentrating on these advantages from the culture setting and its impact on employees serves as an instrument in which management can strengthen to | 1. A cross-sectional survey was used for this study. 2. The study employed simple random sampling to ensure that all employees stood an equal chance | Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan disiplin kerja |

| | | | | | | | |
|---|--|--|--|--------------------------|--|--|--|
| | | | | | improve the performances of the employees | of being selected to avoid sample bias. 3.Data Analysis Response variables Descriptive and multivariate. 4.object of research | |
| 5 | Angela Ademba, Dr. Margaret Muthoni Kariuki(20 22) | Influence of Organizational Culture on the Performance of Employees at Commercial Banks in Kenya | Organizational culture, Employee Performance | regresi linear sederhana | The study revealed that organizational culture had a significant and positive effect on employee performance of commercial banks in Kenya. | 1.objek of search 2. using two variabels | Hasil penelitian dapat dijadikan acuan dalam meningkatkan disiplin kerja |

2.6 Kerangka Pemikiran

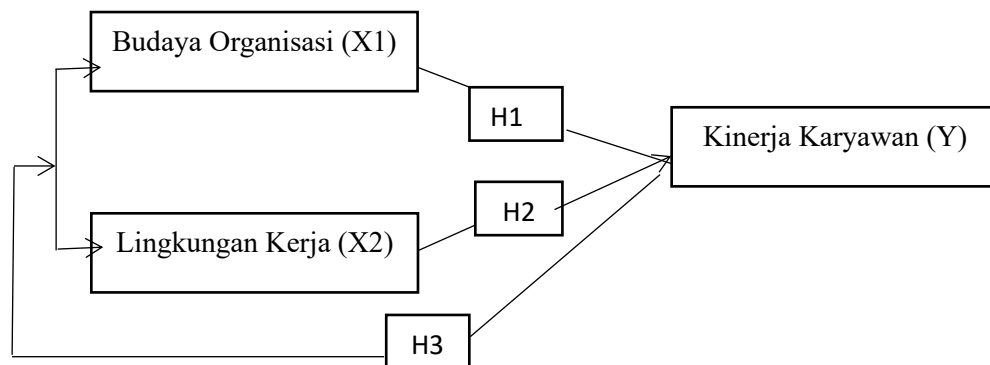
Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



2.7 Kerangka Penelitian

Gambar 2.2 kerangka Penelitian



2.8 Perumusan Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis adalah pendugaan atau dugaan dari suatu penelitian dan harus dibuktikan kebenarannya (Sugiyono, 2017) Berdasarkan uraian teoritik diatas, maka hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

2.8.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai-nilai yang dipercaya oleh semua anggota yang membedakannya dari yang lain dan menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ditempat kerja (Robbins, S.P., Judge, T.A, 2016). Dengan kata lain, budaya mempengaruhi sejauh mana anggota suatu organisasi mencapai tujuannya, sehingga budaya suatu organisasi merupakan unsur yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi makna pada tindakan dan perilaku anggota suatu organisasi. Budaya yang baik berdampak pada kinerja 32 karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Noahtu Shipyard

2.8.2 Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Menurut (AA. Anwar Prabu Mangkunegara, 2017)) “Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan motivasi yang harus dimiliki karyawan harus tumbuh dari diri sendiri dan lingkungan kerja” Motif kinerja yang tumbuh dengan sendirinya membentuk kekuatan mereka sendiri dan jika kondisi lingkungan kerja mendukung, kinerja akan lebih mudah dan berdampak positif. Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan yang baik menciptakan rasa nyaman dan gembira. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih keras, jadi jika karyawan memiliki semangat kerja, mereka akan berkinerja terbaik. Komunikasi yang buruk antara karyawan dan manajer atau antara karyawan lain, membuat sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan terpengaruh jika tujuan organisasi tidak tercapai.

H2 : Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT Noahtu Shipyard

2.8.3 Pengaruh budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja

Menurut (Adha Risky Nur,Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi, 2019) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan,dan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Karyawan Pada PT Noahtu Shipyard.