

BAB II

LANDASAN TEORI.

2.1 Grand Teori

2.1.1 Teori Atribusi

Teori atribusi adalah teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Teori ini di kembangkan oleh (Fritz Heider, 1958) yang menyatakan bagaimana seseorang menjelaskan alasan perilaku orang lain atau diri sendiri dengan internal seperti sifat, karakter, sikap, dll, atau eksternal seperti tekanan situasi atau keadaan tertentu yang akan mempengaruhi perilaku individu dalam kehidupannya, seseorang akan membentuk gagasan tentang orang lain dan situasi disekitarnya yang munculkan perilaku seseorang dalam *representasi social* yang disenut dengan *dispositional attributions* dan *situations* (Pesireron, 2019)

Menurut Pesireron, (2019) *dispositional attributions* atau penyebab internal yang mengacu pada aspek individual yang ada dalam diri seseorang seperti, kemampuan, motivasi, persepsi diri dan kepribadian, sedangkan *situational attributions* atau penyebab eksternal yang mengacu seperti nilai-nilai sosial, kondisi sosial, dan pandangan masyarakat. Dengan kata lain setiap tindakan atau gagasan yang akan dilakukan oleh seseorang akan mempengaruhi kinerja karyawan tersebut dalam bekerja dan sebaliknya.

2.1.2 Kinerja Karyawan

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Hampir semua orang yang bekerja ingin melaksanakan pekerjaanya dengan sebaik mungkin. Bahkan jika perlu memberikan yang terbaik dari yang telah ditetapkan. Dimana karyawan yang melaksanakan beban yang diberikan biasanya berusaha untuk mencapai hasil yang maksimal.

Menurut Andayani, (2019) Kinerja karyawan adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah diberikan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang di gunakan dalam menjalankan tugas. Menurut Wahyudi, (2019) Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2019) kinerja karyawan atau *performance* merupakan tingkatan kinerja tercapai saat menjalankan kegiatan atau pun program organisasi dalam rangka mencapai cita-cita, focus, tinjauan dan dituangkan pada rancangan strategi setiap perusahaan. Menurut Hidayat (2022) Kinerja Karyawan adalah Kualitas dan kuantitas tugas dan kewajiban seorang Karyawan menentukan kinerja (atau prestasi kerja).

Menurut Rasmardi (2023) Kinerja karyawan adalah hasil pekerjaan yang dilakukan seseorang secara keseluruhan dalam suatu priode tertentu untuk mencapai target yang telah ditentukan oleh organisasi dalam rangka meningkatkan kualitas dan standar yang telah disepakati bersama dalam organisasi.

a). Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Perusahaan sebagai suatu organisasi mempunyai tujuan yakni memperoleh keuntungan, organisasi dapat di operasikan karena kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh para karyawan yang ada di dalam organisasi tersebut.

Menurut (Sutrisno, 2016:9) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efisiensi

Efektivitas dan Efisiensi dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

2. Otoritas dan Tanggungjawab

3. Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah di delegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih terhadap tugas yang diberikan.

4. Disiplin

Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

5. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut (Kasmir, 2016) adapun faktor yang mempengaruhi kinerja yang baik maupun perilaku kerja adalah :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan merupakan pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Rancangan kerja merupakan rancangan pekerjaan yang memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan

memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian

Kepribadian merupakan kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh dan penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seorang untuk melakukan pekerjaan, jika karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu yang baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

7. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan gaya atau sikap pemimpin dalam menghidupi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya organisasi

Budaya organisasi merupakan kebiasaan atau norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan.

9. Lingkungan kerja

Lingkungan kerja merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif.

10. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang yang sedang senang atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan.

11. Loyalitas

Loyalitas merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja dengan sungguh-sungguh sekalipun perusahaan dalam kondisi yang kurang baik.

12. Komitmen

Komitmen merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

13. Disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu. Kemudian disiplin dalam mengerjakan apa yang diperintahkan kepadanya, sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan.

b). Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2019:114) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan sebagai berikut:

1. Efektif, mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efisien, mengukur derajat kesesuaian proses menghasilkan output dengan menggunakan biaya serendah mungkin.

3. Kualitas, mengukur derajat kesesuaian antara kualitas produk atau jasa yang dihasilkan dengan kebutuhan dan harapan konsumen.
4. Ketepatan Waktu, mengukur apakah pekerjaan telah diselesaikan secara benar dan tepat waktu.
5. Produktivitas, mengukur tingkat efektivitas suatu organisasi
6. Keselamatan, mengukur kesehatan organisasi secara keseluruhan serta lingkungan kerja para karyawan ditinjau dari aspek kesehatan.

2.1.3 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi dapat mempengaruhi cara orang dalam berperilaku dan harus menjadi patokan dalam setiap program pengembangan organisasi dan kebijakan yang diambil. Hal ini terkait dengan bagaimana budaya itu mempengaruhi organisasi dan bagaimana suatu organisasi itu dapat dikelola oleh organisasi.

Menurut Arsulawareni, (2020) Budaya Organisasi adalah sebagai konstruksi dari dua tingkat karakteristik, yaitu karakteristik organisasi yang kelihatan (*observable*) dan yang tidak kelihatan (*unobservable*). Pada level *observable*, budaya organisasi mencakup beberapa aspek organisasi seperti arsitektur, seragam, pola perilaku, peraturan, bahasa, dan *seremoni* yang dilakukan perusahaan. Sementara pada level (*unabsorvable*), budaya organisasi mencakup *shared value*, norma-norma, kepercayaan, asumsi-asumsi para anggota organisasi untuk mengelola masalah dan keadaan-keadaan sekitarnya.

Menurut Siagian (1995:50) dalam (Budyanto 2020) menyatakan Budaya Organisasi merupakan kesepakatan (Komitmen) bersama tentang nilai-nilai bersama dalam kehidupan organisasi dan mengikat semua orang dalam organisasi yang bersangkutan.

Menurut Wahyudi, (2019) Budaya Organisasi adalah Konsep (*concept*) yang sangat bervariasi, terbukti dari adanya sekian banyak definisi yang berbeda-beda dapat ditemukan dalam kepustakaan.

Menurut Wiyanto (2022) budaya organisasi atau bisa disebut dengan budaya perusahaan merupakan kesepakatan perilaku karyawan dalam organisasi yang digambarkan dengan selalu berusaha mencapai efisiensi, bebas dari kesalahan, memuaskan perhatian pada hasil dan kepentingan karyawan, serta kreatif dan akurat dalam menjalankan tugas.

Menurut Edison, dkk. (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara perilaku dan berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Menurut Hidayat (2022) budaya organisasi merupakan suatu konsep yang terjadi salah satu landasan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama, karyawan dapat bekerja dengan hati-hati karena budaya organisasi berguna bagi karyawan baru sebagai landasan untuk mengoreksi persepsi, pemikiran, dan perasaannya dalam menyelesaikan masalah.

a) Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2002:51) dalam (Budiyanto 2020). ada beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Inovasi dan pengambilan resiko.
- 2) Perhatian ke rincian
- 3) Orientasi orang.
- 4) Orientasi hasil.
- 5) Orientasi tim
- 6) Keagresifan.
- 7) Kemantapan.

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas:

1. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
2. Perhatian ke rincian. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis, dan perhatian terhadap detail.
3. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu.
4. Orientasi hasil. Sejauh mana kegiatan manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
5. Orientasi tim, Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, bukannya individu.
6. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
7. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

b) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison, dkk. (2016) menyatakan indikator dari budaya organisasi, yang meliputi:

- 1) Kesadaran diri
- 2) Keagresifan
- 3) Kepribadian
- 4) Performa
- 5) Orientasi tim

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas:

1. Aturan – aturan perilaku, yaitu bahasa, terminologi dan ritual yang biasa dipergunakan oleh anggota organisasi.

2. Norma, merupakan standart perilaku yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan standart yang meliputi petunjuk bagaimana melakukan sesuatu yang dikenal luas sebagai norma agama, norma social, norma susila, norma adat dan lain-lain.
3. Nilai-nilai dominan, adalah nilai utama yang diharapkan dari organisasi untuk dikerjakan oleh para anggota, misalnya tingginya kualitas produk, rendahnya tingkat absensi, tingginya kinerja dan efisien.
4. Filosofi, adalah kebijakan yang dipercaya organisasi tentang hal hal yang disukai oleh pegawai dan pelanggan.
5. Peraturan-peraturan, aturan yang tegas dari organisasi baru harus mempelajari peraturan ini agar keberadaannya dapat diterima dalam organisasi.

2.1.4 Motivasi kerja

Motivasi kerja berarti pendorong manusia untuk bertindak dan berbuat. Pada diri karyawan akan timbul keyakinan bahwa dengan bekerja baik tujuan perusahaan akan lebih mudah dicapai. Perusahaan akan berhasil bila orang-orang yang bekerja dalam perusahaan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam melaksanakan tugas tersebut para karyawan perlu diberikan arahan atau dorongan sehingga potensi yang ada dalam dirinya dapat diubah menjadi prestasi yang menguntungkan perusahaan. Menurut Jackson (2006:312) dalam (Bangun 2012) Motivasi Kerja merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Menurut Wahyudi (2019) motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi akan memberikan perubahan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa

dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan tersebut. Motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawannya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu. Menurut Andayani (2019) motivasi kerja adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan.

Menurut Hidayat (2022) motivasi kerja sebagai penyemangat. motivasi kerja adalah kekuatan pendorong yang memotivasi orang untuk melakukan sesuatu dengan cara yang mempunyai tujuan. Sedangkan motivasi kerja adalah keadaan mengarahkan tenaga dan kemauan seseorang untuk mencapai hasil atau tujuan tertentu. Menurut Melati (2022) Motivasi kerja merupakan suatu kekuatan potensi yang ada di dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkannya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar sekitar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif dan negatif.

Menurut Abraham Maslow (2012:316) dalam (Bangun 2012) Motivasi kerja adalah setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu.

a). Faktor yang mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut (Sutrisno, 2016), motivasi kerja dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan :

1. Faktor intern.
2. Faktor Ekstern.

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas terkait Faktor intern yang dapat dipengaruhi pemberian motivasi kerja pada seseorang antara lain :

a) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya, Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai.
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b) Keinginan untuk memiliki.

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan.

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status social yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras. Jadi harga diri nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang dihormati tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja dan sebagainya.

d) Keinginan untuk memperoleh Pengakuan.

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- 1) Adanya penghargaan terhadap prestasi.
 - 2) Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak.
 - 3) Pimpinan yang adil dan bijaksana.
 - 4) Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.
- e) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, Apalagi keinginan untuk berkuasa atau mejadi pimpinan itu adalah arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit organisasi atau kerja.

2) Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah:

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan saran dan prasaran kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas, dan alat bantu pekerja, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada ditempat tersebut. Lingkungan kerja yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun

lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi karyawan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini terlihat jelas bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja per karyawan.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervise dalam suatu pekerjaan dalam memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervise sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

d) Adanya jaminan pekerja

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa jaminan karir yang jelas dalam melakukan pekerjaan, Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua, cukup dalam satu perusahaan saja dan tidak usah sering kali pindah.

e) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi

semata, tetapi pada suatu masa mereka juga harap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki jabatan, orang merasa dirinya akan di percaya, diberikan tanggung jawab, dan wewenang yang benar untuk melakukan kegiatan-kegiatan.

f) Peraturan yang Fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan system dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Hal ini disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengarur dan melindungi para karyawan, semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik.

Hal ini melihat dari banyak perusahaan besar memperlakukan system perestasi kerja dalam memberikan kompensasi kepada para karyawan, yang sangat penting semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan itu perlu diinformasikan sejelas-jelasnya kepada para karyawan, sehingga tidak lagi bertanya-tanya, atau merasa tidak mempunyai pegangan dalam melakukan pekerjaan.

Menurut Herzberg (2012:319) dalam (Bangun 2012) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah.

- 1) Faktor kepuasan disebut juga motivator dikatakan sebagai faktor kepuasan karena dapat memberikan kepuasan kerja seseorang dan juga dapat meningkatkan prestasi para pekerja, tetapi hal ini tidak dapat menimbulkan ketidakpuasan bila hal ini tidak terpenuhi.
 - a) Prestasi
 - b) Pengakuan

- c) Pekerjaan itu sendiri
 - d) Tanggung jawab
 - e) Kemajuan
- 2) Faktor Ketidak puasan biasanya disebut juga faktor pemeliharaan merupakan faktor yang bersumber dari ketidak puasan kerja. Faktor yang bersumber dari ketidak puasan kerja. Faktor ketidak puasan, yaitu sebagai berikut:
- a) Kebijakan dan administrasi perusahaan
 - b) Pengawasan
 - c) Penggajian
 - d) Hubungan kerja
 - e) Kondisi kerja
 - f) Keamanan kerja
 - g) Status pekerjaan

Faktor ketidak puasan bukanlah merupakan kebalikan dari faktor kepuasan. Hal ini berarti bahwa dengan tidak terpenuhinya faktor-faktor ketidak puasan bukanlah penyebab kepuasan kerja melainkan hanya mengurangi ketidak puasan kerja saja. Faktor ketidak puasan ini biasa juga disebut sebagai motivasi ekstrinsik, karna faktor-faktor yang menimbulkannya bukan dari diri seseorang melainkan dari luar dirinya.

b.) Indikator Motivasi kerja

Menurut Abraham Maslow (2012:317) dalam (Bangun 2012). ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan Fisiologis
- 2) Kebutuhan Rasa Aman
- 3) Kebutuhan Sosial
- 4) Kebutuhan Harga Diri

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Berikut adalah penjelasan dari teori diatas:

1) Kebutuhan Fisiologis

Yang termasuk kelompok ini adalah kebutuhan paling dasar, seperti mendapatkan makanan, air, udara, dan istirahat. Kebutuhan ini muncul lebih dulu sebelum keinginan pada jenjang kedua, yaitu kebutuhan pada rasa aman.

2) Kebutuhan Rasa Aman

Mencakup semua kebutuhan terhadap lingkungan yang aman dan terlindungi, baik secara fisik maupun emosi, serta bebas dari ancaman termasuk lingkungan yang tertib dan kemerdekaan dari tindak kekerasan. Dalam lingkup dunia kerja, kebutuhan ini terefleksikan menjadi keamanan kerja, penguatan liar, dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pension nanti.

3) Kebutuhan Sosial

Rasa memiliki, social dan cinta merupakan kebutuhan yang lebih tinggi, setelah terpenuhi kebutuhan dasar fisik dan rasa amannya.

4) Kebutuhan Harga Diri

Pada tingkat ini, individu memiliki kebutuhan untuk berprestasi dan mendapatkan pengakuan serta penghargaan dari orang lain.

5) Kebutuhan Aktualisasi diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hierarki tinggi, yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.2 Penelitian Terdahulu

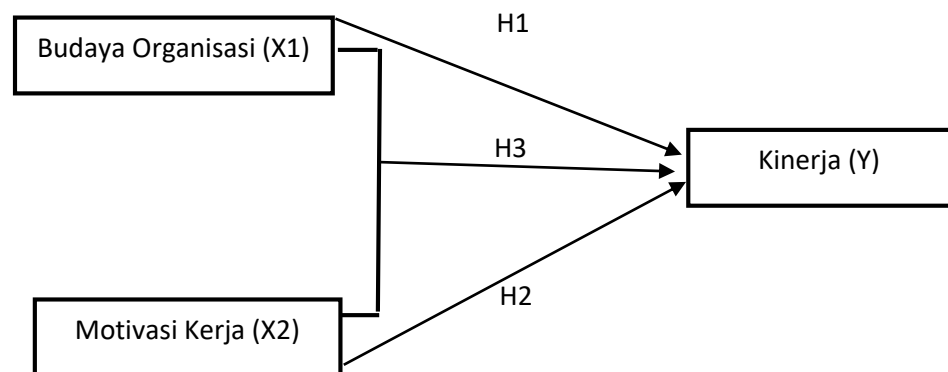
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul	Perbedaan	Temuan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Arsulawareni (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Pertanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan	Objek Penelitian	Temuan yang dihasilkan dalam penelitian ini adalah: Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai dinas ketahanan pangan, pertanian, dan perikanan kabupaten barito selatan.	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan
2	Wahyudi (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang	X3 dan Objek Penelitian	Hasil dari penelitian budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan

3	Hidayat(2022)	Pengaruh Budaya dan Motivasi Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk	Objek Penelitian	Hasil penelitian pengaruh budaya berpengaruh positif terhadap kinerja perusahaan dan, motivasi organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan
4	Andayani (2019)	Pengaruh kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang	X1 dan Objek Penelitian	Hasil penelitian variabel budaya organisasi secara persial berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, dan motivasi berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan

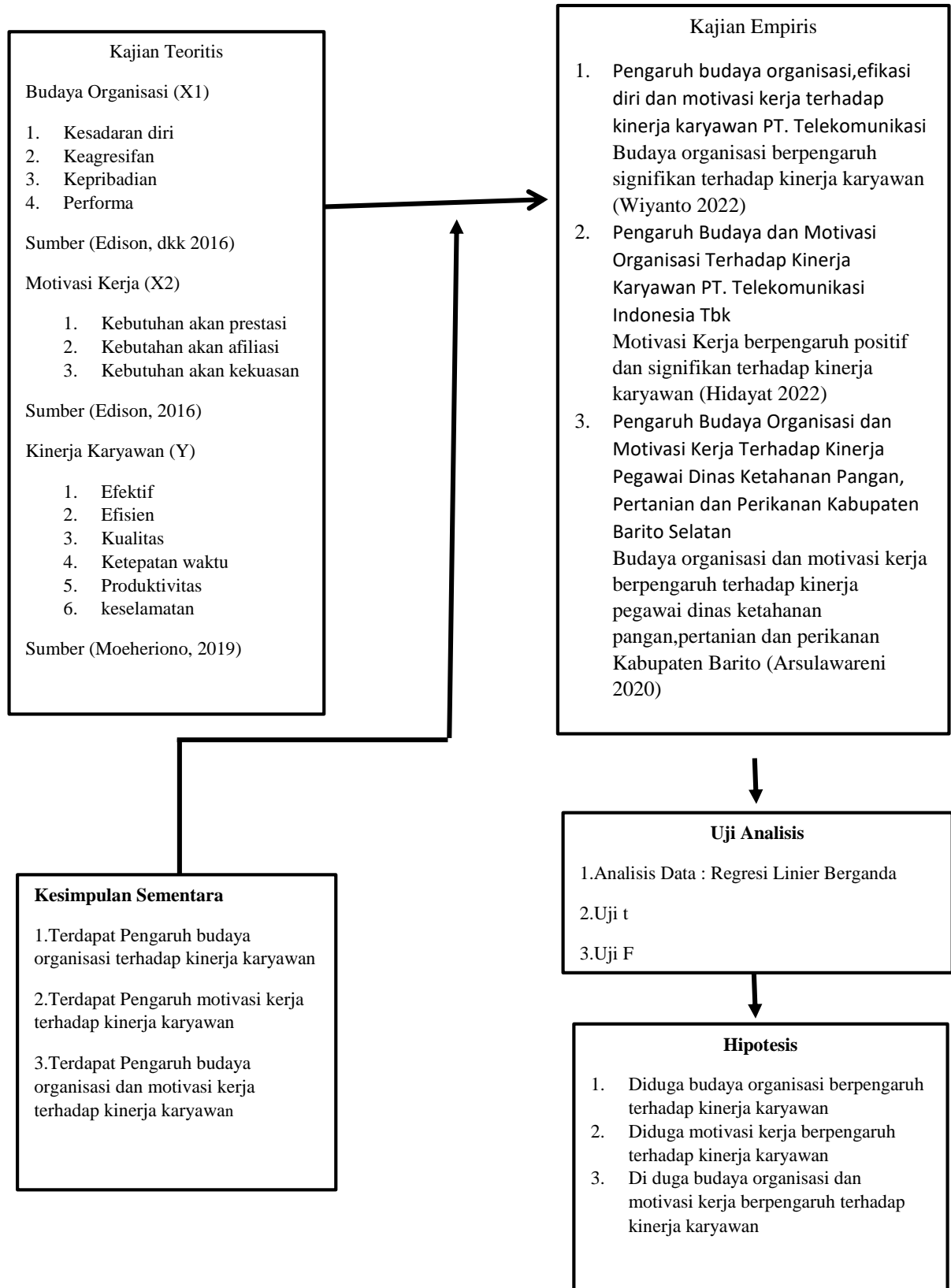
5	Wiyanto (2022)	Pengaruh budaya organisasi,efikasi diri dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Telekomunikasi	X2 dan Objek Penelitian	Hasil penelitian budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan	Sebagai referensi penelitian yang sedang di lakukan
---	----------------	---	-------------------------	--	---

Gambar 2 1. Kerangka Penelitian



2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2 2 Kerangka Pemikiran



2.4 Pengembangan Hipotesis

2.4.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu konsep yang terjadi salah satu landasan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan bersama, karyawan dapat bekerja dengan hati-hati karena budaya organisasi berguna bagi karyawan baru sebagai landasan untuk mengoreksi persepsi, pemikiran, dan perasaannya dalam menyelesaikan masalah.

Menurut Hidayat (2022) Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang Wahyudi (2019). Penelitian dari Wiyanto (2022). menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian lain nya yang dilakukan oleh Arsulawareni, (2020) memiliki pengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan Petanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan.

H1: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

2.4.2 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Wahyudi (2019) motivasi kerja adalah suatu proses yang mendorong atau mempengaruhi seseorang untuk mendapatkan atau mencapai apa yang diinginkannya baik itu secara positif maupun negatif. Motivasi kerja akan memberikan pembaruan pada seseorang yang muncul akibat dari perasaan, jiwa, dan emosi sehingga mendorong untuk melakukan tindakan sesuatu yang disebabkan karena kebutuhan, keinginan, dan tujuan tersebut. Motivasi kerja merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh manajer dalam

memberikan inspirasi, semangat dan dorongan kepada orang lain, dalam hal ini karyawan nya untuk mengambil tindakan-tindakan tertentu.

Motivasi kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai hal tersebut di buktikan dengan pengaruh positif motivasi kerja terhadap kinerja Hidayat (2022). Penelitian Wahyudi (2019) menyatakan bahwa Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja pada Dinas Pendidikan dan Kabupaten Aceh Taming. Penelitian lain nya yang di lakukan Arsulawareni, (2020) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai Dinas Ketahanan Pangan, Petanian dan Perikanan Kabupaten Barito Selatan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2.4.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan motivasi kerja terhadap karyawan sehingga mampu memberikan rangsang dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan hasil kinerja karyawan yang telah diberikan oleh pemimpin terhadap karyawan, namun budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam pendorong semangat kerja karyawan dan meningkatkan hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuan dan memberikan kemudahan dan kenyamanan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya pada PT. Everbright Bandar Lampung hubungan dengan motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan merupakan faktor pendorong kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Edison, dkk. (2016:120) budaya organisasi merupakan pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara perilaku dan

berinteraksi anggota dan mempengaruhi cara kerja mereka. Menurut Menurut Abraham Maslow Motivasi kerja adalah setiap manusia mempunyai *need* (kebutuhan, dorongan, *intrinsic* dan *extrinsic* faktor), yang pemunculannya sangat tergantung dari kepentingan individu. Oleh karena itu perlu di uji apakah Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.