

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Budaya Organisasi

2.1.1 Pengertian Budaya Organisasi

Sedarmayanti (2017, p.351) Budaya Organisasi merupakan nilai – nilai dan sikap – sikaap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi prilaku karyawan dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah mengkristal dalam organisasi akan menuntuk karyawan untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekakanan pada tim, dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan itu akan membentuk budaya/ kepribadian organisasi. Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perusahaan.

Menurut Husada dkk (2019) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja Menurut Becker dkk dalam Sedarmayanti (2017, p.348) budaya organisasi suatu sistem makna yang dianut oleh anggota – anggota membedakan satu orgaisasi yang lain. Moeljono dalam Poluan dkk (2019) mendefinisikan budaya organisasi mengacu ke suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya untuk membedakan organisasi itu terhadap organisasi lain. Hasan dkk (2019), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa udaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan

manajemen perubahan, yang gunanya untuk membuat karyawan dapat lebih mudah beradaptasi dalam menghadapi masalah-masalah yang diperhadapkan oleh perusahaan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk perbaikan kinerja dan manajemen perusahaan.

2.1.2 Komponen Kunci (Indikator Budaya Organisasi)

Komponen kunci Budaya Organisasi diterjemahkan oleh peneliti:

1. Prilaku adalah tindakan dan sikap yang ditunjukkan oleh orang/karyawan dalam bekerja.
2. Sistem adalah perjanjian atau peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan untuk ditaan dalam melakukan pekerjaan.
3. Nilai-nilai merupakan hal yang dianut oleh sebuah organisasi bersama-sama baik karyawan maupun atasan seperti slogan atau motto yang dapat berfungsi dalam mengefektifkan kinerja karyawan.
4. Lingkungan kerja adalah kehidupan sosial, psikologis dan fisik dalam perusahaan yang berpengaruh dalam melaksanakan tugasnya pekerjaan.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayanti (2017, p.154) motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif, motivasi kerja adalah suatu yang menimbulkan dorongan/semangat kerja/pendorong semangat kerja. Wilson Bangun (2012, p.312) Motivasi merupakan hasrat di dalam seseorang menyebabkan orang tersebut melakukan suatu tindakan. Seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan. Oleh karena itu, motivasi merupakan penggerak yang mengarahkan pada tujuan dan itu jarang muncul dengan sia-sia. Setiap organisasi tentu ingin mencapai tujuan. Untuk mencapai tujuan tersebut, peranan manusia yang terlibat didalamnya sangat penting. Untuk menggerakkan manusia agar sesuai dengan yang di kehendaki organisasi, maka haruslah dipahami motivasi manusia yang bekerja didalam organisasi tersebut, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang untuk bekerja, atau dengan kata lain prilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi.

Menurut Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi kerja menurut Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu.

Dari pendapat para ahli dapat diambil kesimpulan motivasi adalah berbagai usaha yang dilakukan oleh manusia tentunya untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya. Namun, agar keinginan dan kebutuhannya dapat terpenuhi tidaklah mudah didapatkan apabila tanpa usaha yang maksimal. Dalam pemenuhan kebutuhannya, seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya.

2.2.2 Faktor- Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Menurut Mataria dkk (2019) bahwa ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi motivasi itu faktor internal dan faktor eksternal.

1. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Kemantangan pribadi
- b. Tingkat pendidikan.
- c. Keinginan dan harapan pribadi .
- d. Kebutuhan.
- e. Kelelahan dan kebosanan.

2. Faktor eksternal yang mempengaruhi motivasi yaitu:

- a. Kondisi Lingkungan kerja
- b. Fasilitas
- c. Kebersihan
- d. Penerangan
- e. Ketenangan
- f. Kerjasama yang baik

Menurut Dessler dalam Yulianto dkk (2018) faktor - faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah. 1) upah, adalah pembayaran tetap secara bulanan atau mingguan yang diberikan pada setiap karyawan. 2) situasi kerja, adalah keadaan yang mempengaruhi kegiatan perusahaan. Kondisi kerja yang akan mendorong semangat kerja karyawan seperti ketenangan, keamanan, dan keselamatan kerja. 3) fasilitas kerja, adalah sarana yang disediakan perusahaan untuk kelancaran aktivitas.

2.2.4 Komponen Kunci (Indikator Motivasi Kerja)

Komponen kunci motivasi kerja diterjemahkan oleh penili sebagai berikut:

1. Dorongan semangat merupakan alasan yang menjadi semangat seseorang untuk melakukan sesuatu untuk capaian tertentu.
2. Tindakan dapat dilihat dari perilaku atau aksi yang dilakukan oleh seorang karyawan guna mencapai tujuan tertentu yang diharapkan oleh setiap individu.
3. Kondisi adalah keadaan yang ada disekitar tempat pekerjaan maupun pada diri individu baik itu diluar maupun didalam diri.
4. Tujuan adalah sasaran yang ingin dicapai oleh karyawan dalam suatu organisasi dimasa yang akan datang dan manajer bertugas mengarahkan jalannya organisasi untuk mencapain tujuan tersebut.

2.3 Kinerja

2.3.1 Pengertian Kinerja

Menurut Moehariono dalam Mitaria dkk (2019) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara legal dan tidak melanggar hukum. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.447) kinerja adalah suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki. Hartiati dkk (2019) mendefinisikan kinerja sebagai suatu keseluruhan kemampuan seseorang untuk bekerja sedemikian rupa sehingga mencapai tujuan kerja secara optimal dan berbagai sasaran yang telah diciptakan dengan pengorbanan yang

secara rasio lebih kecil dibandingkan dengan hasil yang dicapai. Emron, Yohni, dan Imas dalam Darmawan (2019) yang menyatakan bahwa Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan dalam perusahaan memiliki kriteria yang sangat erat dalam tercapai tujuan suatu perusahaan dan kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.3.4 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Bagaimanapun harapan yang ingin dicapai dari hasil penilaian kinerja personel adalah kinerjanya baik. Oleh karena itu, para pimpinan dan bagian personel sejak awal harus menyadari akan pentingnya faktor-faktor yang memengaruhi mengapa seseorang bisa berkinerja baik dan tidak. Pada umumnya kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor yaitu antara lain:

1. Sasaran: adanya rumusan sasaran yang jelas tentang apa yang diharapkan oleh perusahaan untuk dicapai.
2. Standar: apa ukurannya bahwa seseorang telah berhasil mencapai sasaran yang diinginkan oleh perusahaan.
3. Umpan balik: informasi terhadap kegiatan yang berkaitan dengan upaya mencapai sasaran sesuai standar yang telah ditentukan.
4. Peluang: beri kesempatan orang itu untuk melaksanakan tugasnya mencapai sasaran tersebut.
5. Sarana: sediakan sarana yang diperlukan untuk mendukung tugasnya.
6. Kompetensi: beri pelatihan yang efektif, yaitu bukan sekadar belajar tentang sesuatu, tetapi belajar bagaimana melakukan sesuatu.
7. Disiplin Kerja: harus bisa menjawab pertanyaan “mengapa saya harus melakukan pekerjaan ini?”

Adapun faktor-faktor lingkungan yang perlu diketahui yang sering menimbulkan masalah dalam kinerja antara lain adalah:

1. Koordinasi yang kurang baik antara pegawai dalam bekerja.
2. Tidak cukupnya informasi yang diperlukan untuk mendukung pelaksanaan tugas.
3. Kurangnya peralatan pendukung dan banyaknya mesin yang rusak.
4. Tidak cukupnya dana dan tidak mamadainya pelatihan.
5. Kurang kerja sama atau komunikasi antar pegawai.
6. Tidak cukupnya waktu yang diperlukan untuk mengerjakan pekerjaan.
7. Lingkungan pekerjaan yang buruk, misalnya panas, terlalu dingin, berisik, banyaknya gangguan dan lain-lain.

2.3.5 Komponen Kunci (Indikator Kinerja)

Komponen kunti kinerja karyawan diterjemahkan oleh peneliti yaitu:

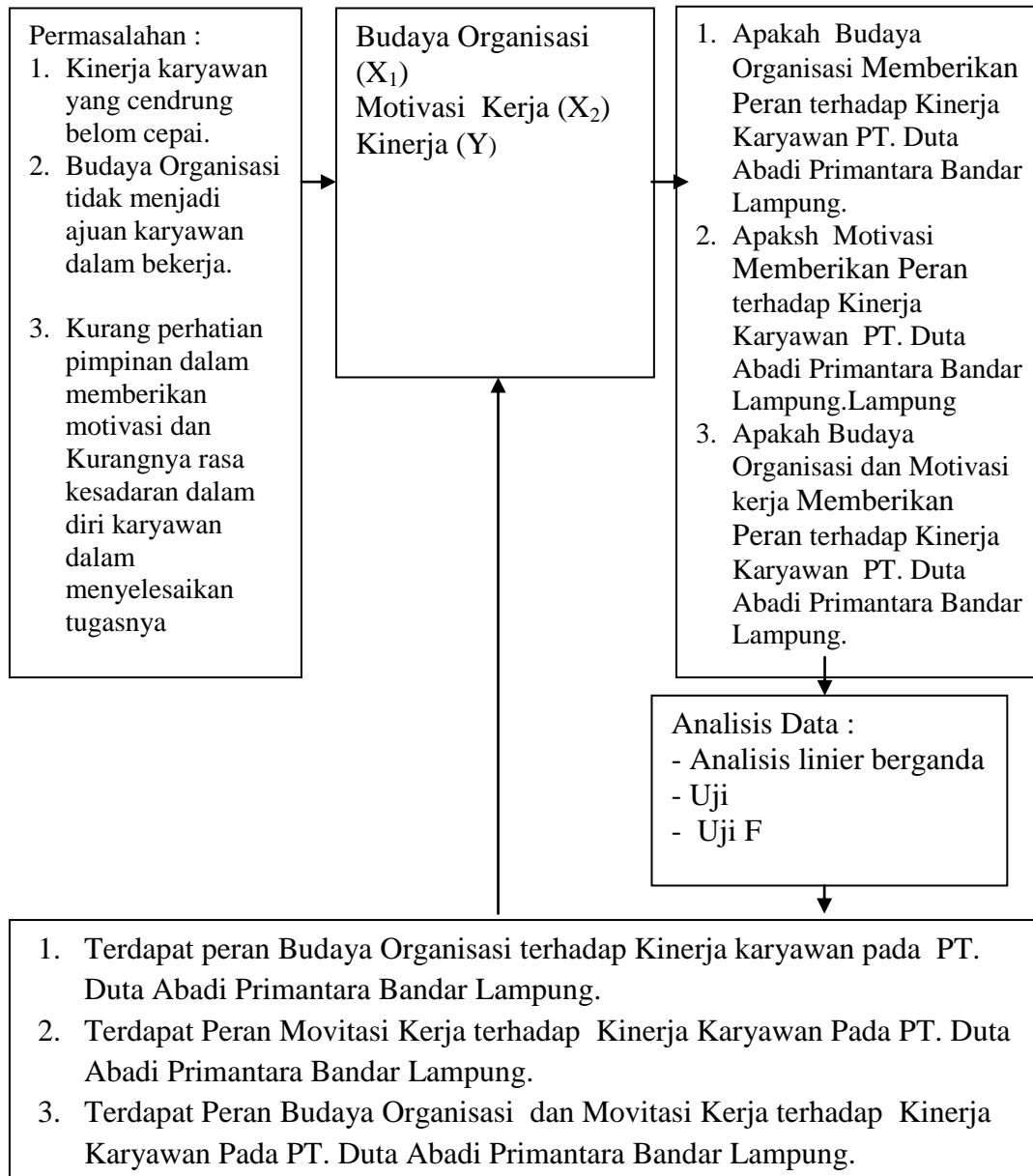
1. Standar pekerjaan merupakan tugas fungsi prilaku yang ditetapkan, sebagai sasaran yang dicapai oleh seorang karyawan.
2. Tanggung jawab adanya rasa tanggung jawab dari diri karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
3. Prestasi hasil dari usaha kerja karyawan dalam melaksakan pekerjaan yang telah diberikan oleh pimpinan.
4. Kemampuan merupakan kapasitas individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.
5. Kerjasama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu karyawan saja untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang.

2.3 Penelitian Terdahulu

	Judul Penelitian	Peneliti	Hasil
1	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasadena Engineering Indonesia.	Yodepha (2019)	Adanya Pengaruh Yang Signifikan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pasadena Engineering Indonesia.
2	Pengaruh Kreativitas, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Bandung Barat.	Syarifudin dkk (Vol.6, No.1. 2019)	Budaya Organisasi memberikan pengaruh secara Sigmifikan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Telekomunikasi Indonesia Wilayah Bandung Barat.
3	Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.	Oktavianti (Vol. 3, No. 2, 2020)	Terdapat Pengaruh secara positif dan signifikan antar Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. DEW Indonesia.
4	Effect of Role Overload, Budget Participation, Environmental Uncertainty, Organizational Culture, Competence, and Compensation on Employee Performance	Astika dkk (Vol. 6 No. 4, 2019)	The results showed that role overload had a negative effect on employee performance, budgeting participation had a positive effect on employee performance, environmental uncertainty had a negative effect on employee performance, organizational culture had a positive effect on employee performance, competence had a positive effect on employee performance, and compensation had a positive effect.
5	The Effect of Discipline, Motivation and Commitment on Employee Performance of the General Administration Bureau of the Cenderawasih University.	Saroyeni P. dkk (Volume 20, Issue 6. 2018)	Work discipline, motivation has a positive and significant effect on the performance of employees of the General Administration Bureau of the Cenderawasih University. Organizational commitment has a positive and significant impact on the performance of the employees of the General Administration Bureau of the Cenderawasih University.

Sumber Data : Journal

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiono (2016, p.64) merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru berdasarkan teori yang relevan, belum berdasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data, maka dikemukakan hipotesis penelitian adalah :

2.6.1 Peran Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi adalah hal yang paling penting dalam suatu ruang lingkup organisasi/perusahaan di perusahaan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung setiap karyawan harus mampu menjalankan kebiasaan-kebiasaan peraturan yang ada pada perusahaan dengan baik. Peran budaya organisasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan kinerja, dan untuk mempermudah setiap karyawan memahami peraturan selama bekerja sehingga hasil kinerja mampu lebih maksimal. Budaya Organisasi telah banyak dilakukan penelitian yaitu. Schein dalam Hasan dkk (2019), mendefinisikan budaya organisasi adalah suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut., dan kinerja karyawan. Selanjutnya penelitian yang dilakukan oleh Menurut Husada dkk (2019) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja. Berdasarkan temuan dari penelitian-penelitian tersebut dapat dikemukakan bahwa Budaya Organisasi memiliki korelasi yang erat dengan kinerja. Oleh karena itu perlu di uji apakah budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Memiliki Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung

2.6.2 Peran Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.

Motivasi kerja merupakan hal yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan guna meningkatkan kinerja yang bagus diperlukan motivasi yang baik, seperti memberikan bonus, insentif, dan budaya organisasi yang baik sehingga mempermudah karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya dan meningkatkan kinerja serta membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya terhadap PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung, motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu. Menurut McClelland yang diterjemahkan Miftah Toha dalam Suwanto (2020) adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Motivasi Mangkunegara dalam Uhing (2019) adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Kerja Memiliki Peran Terhadap Kinerja Karyawan PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung.

2.6.3 Peran Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan motivasi kerja terhadap karyawan sehingga mampu memberikan rangsangan dalam meningkatkan semangat kerja karyawan untuk meningkatkan hasil inerja karyawan yang telah diberikan oleh pimpinan terhadap karyawannya, namun budaya organisasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan meningkat hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya dan memberikan kemudahan dan kenyamanan terhadap karyawan dalam meningkatkan kinerjanya terhadap PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung. Hubungan antara Motivasi kerja Dan Budaya Organisasi kerja Terhadap Kiner telah banyak dilakukan, beberapa penelitian yaitu Hubungan motiasi kerja dengan kinerja karyawan sangat erat dimana melalui motivasi merupakan faktor pendorong semangat kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya, karena motivasi merupakan darahnya organisasi. Menurut Menurut Husada dkk (2019) Budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini karyawan sehingga telah menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ketika bekerja dan selanjutnya. Menurut Suwanto (2020) motivasi adalah “Seperangkat kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong untuk memulai berperilaku kerja sesuai dengan format, arah, intensitas dan jangka waktu tertentu. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah Budaya Orgaanisasi dan Motivasi Kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Memiliki Peran Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Abadi Primantara Bandar Lampung