

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

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. Bangun (2012, p.231), menyatakan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai karyawan berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Menurut Bahri Dkk (2019) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Suwanto (2020), “kinerja adalah merupakan perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja dalam persatuan”. Hafidzi dkk (2019), menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah banyaknya upaya yang dikeluarkan individu dalam mencurahkan tenaga sejumlah tertentu kepada pekerjaan.

Dari pengertian-pengertian tersebut dapat diartikan bahwa kinerja adalah hasil kerja selama periode tertentu dari segi kualitas dan kuantitas yang didasarkan oleh standar kerja yang telah ditetapkan.

2.1.2 Penilaian Kinerja Karyawan

Tujuan penilaian kinerja Veithzal Rivai dkk (2015, p.408), mengemukakan bahwa suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu, manajer memerlukan evaluasi terhadap kinerja dimasa yang akan datang serta manajer memerlukan alat untuk membantu karyawan memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan dan memperkuat kualitas hubungan yang bersangkutan dengan karyawan. Berdasarkan uraian tersebut, tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi :

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi.
3. Mendorong pertanggung jawaban dari perusahaan.
4. Untuk membedakan antara karyawan satu dengan yang lain.
5. Pengembangan SDM yang meliputi, penugasan kembali, promosi, kenaikan jabatan, dan pelatihan.
6. Meningkatkan motivasi kerja.
7. Meningkatkan etos kerja.
8. Memperkuat hubungan antara karyawan dengan supervisor melalui diskusi melalui diskusi tentang kemajuan pekerjaan.
9. Sebagai alat untuk memperoleh umpan balik dari karyawan untuk memperbaiki desain pekerjaan.
10. Riset seleksi sebagai kriteria / efektivitas.
11. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM.
12. Membantu menempatkan karyawan dengan pekerjaan yang sesuai.
13. Sebagai sumber informasi untuk pengambilan keputusan yang berkaitan dengan gaji.
14. Sebagai penyaluran keluhan yang berkaitan dengan masalah pribadi maupun pekerjaan.

15. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja.
16. Sebagai alat untuk membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif.
17. Untuk mengetahui efektivitas kebijakan SDM.
18. Mengidentifikasi dan menghilangkan hambatan-hambatan agar kinerja menjadi baik.
19. Mengembangkan dan menetapkan kompensasi pekerjaan.
20. Pemutusan hubungan kerja, pemberian sanksi maupun hadiah.

2.1.3 Manfaat dan Alasan Kinerja

Wilson Bangun (2012, p.232), bagi suatu perusahaan penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain :

1. Evaluasi antar individu dalam perusahaan:
Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dan perusahaan. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam perusahaan.
2. Pengembangan diri setiap individu dalam perusahaan:
Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Setiap individu dalam perusahaan dinilai kinerjanya, bagi pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu dilakukan pengembangan baik melalui pendidikan maupun pelatihan.
3. Pemeliharaan Sistem:
4. Berbagai sistem yang ada dalam perusahaan:
Setiap subsistem yang ada saling berkaitan antara satu subsistem lainnya. Salah satu subsistem tidak berfungsi dengan baik akan mengganggu jalannya subsistem lainnya.
5. Dokumentasi:

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa akan datang.

2.1.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Nurpatricia dkk (2020), faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah :

1. Efektivitas dan Efisiensi:

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisien. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektivitas organisasi.

2. Otoritas dan Tanggung Jawab:

Dalam organisasi yang baik, wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin:

Secara umum disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Masalah disiplin karyawan yang ada didalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai apabila kinerja individu maupun kelompok ditingkatkan.

4. Inisiatif;

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja.

2.1.5 Indikator Kinerja

Menurut Pabisa (2019), kinerja adalah pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dan dalam hal ini mencakup kinerja secara individu maupun secara kelompok. Kinerja seorang karyawan sangatlah diperlukan karena dengan adanya kinerja yang baik akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Bahwa terdapat lima indikator guna mengukur kinerja karyawan yaitu:

1. Kualitas kerja

Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan serta kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkatan aktivitas yang diselesaikan pada awal waktu ditetapkan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi yang dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan komitmen kerja (suatu tingkatan dimana karyawan mempunyai tanggung jawab terhadap instansi tempatnya bekerja).

2.2 Budaya Organisasi

2.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Hasan dkk (2021), 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 sedangkan Amstrong dalam Soepandi (2020). Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi. Menurut Gibson dalam Zalogo et all (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam bertindak.

Menurut Kootler dan Heskett dalam Santoso (2020), menyatakan bahwa, budaya organisasi merupakan nilai yang dianut secara bersama oleh anggota organisasi, cenderung membentuk perilaku kelompok. Nilai-nilai sebagai budaya organisasi cenderung tidak terlihat maka sangat sulit berubah. Budaya organisasi juga berkaitan dengan konteks perkembangan organisasi, yang berarti bahwa budaya ini ada dalam sejarah organisasi, diyakini bersama-sama dan tidak mudah di manipulasi secara langsung. Menurut Rivai dan Mulyadi dalam Ramadhani (2020), menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pengertian budaya organisasi diatas maka dapat disimpulkan budaya organisasi adalah merupakan keyakinan setiap orang di dalam organisasi akan jati diri yang secara ideologis dapat memperkuat eksistensi organisasi, baik ke dalam sebagai pengikat atau simpul organisasi maupun keluar sebagai identitas, sekaligus kemampuan untuk beradaptasi dengan berbagai situasi dan kondisi yang dapat merugikan atau menguntungkan organisasi.

2.2.2 Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Ramadhani dkk (2021), Budaya organisasi mempunyai beberapa fungsi, antara lain :

1. Pengikat organisasi. Budaya organisasi berfungsi sebagai pengikat seluruh komponen organisasi, terutama pada saat organisasi menghadapi guncangan baik dari dalam maupun dari luar akibat adanya perubahan.
2. Integrator. Budaya organisasi merupakan alat untuk menyatukan beragam sifat karakter, bakat dan kemampuan yang ada di dalam organisasi
3. Identitas Organisasi. Budaya organisasi merupakan salah satu identitas organisasi. Sebagai contoh adalah The Jakarta Consulting Group. Logo yang di gunakan adalah orang memanah, yang melambangkan ketepatan dan kecepatan. Artinya bahwa perusahaan ini mamiliki identitas sebagai perusahaan yang mengutamakan ketepatan dan kecepatan.
4. Energi untuk mencapai kinerja yang tinggi Berfungsi sebagai suntikan energi untuk mencapai kinerja yang tinggi. Salah satu credo yang dipegang The Jakarta Consulting Group adalah bekerja dalam tim.

5. Ciri kualitas. Budaya organisasi merupakan representasi dari ciri kualitas yang berlaku dalam organisasi tersebut.
6. Motivator. Budaya organisasi juga merupakan pemberi semangat bagi para anggota organisasi. Organisasi yang kuat akan menjadi motivator yang kuat juga bagi para anggotanya.
7. Pedoman gaya kepemimpinan. Adanya perubahan di dalam suatu organisasi akan membawa pandangan baru tentang kepemimpinan. Seorang pemimpin akan dikatakan berhasil apabila dapat membawa anggotanya keluar dari krisis akibat perubahan yang terjadi. Sebaliknya, keberhasilan itu tentu disebabkan ia memiliki visi dan misi yang kuat.
8. Value enhancer. Salah satu fungsi organisasi adalah untuk meningkatkan nilai dari stakeholders-nya, yaitu anggota organisasi, pelanggan, pemasok dan pihak-pihak lain yang berhubungan dengan organisasi

2.2.3 Tahap-Tahapan Budaya Organisasi

Menurut Sutanto dalam darodjat dalam Suberthi dkk (2020) menjelaskan tahapan pembentukan budaya organisasi yaitu:

1. Filsafat pendiri organisasi merupakan sumber utama sebuah budaya organisasi.
2. Seleksi untuk menentukan kriteria yang dianggap paling tepat untuk menjadi anggota organisasi.
3. Manajemen puncak, perilaku dan tindakan akan menentukan budaya organisasi.
4. Proses sosialisasi merupakan metode yang tepat untuk membentuk dan mempertahankan budaya organisasi.

5. Budaya organisasi seluruh anggota organisasi harus memahami dan melaksanakan budaya organisasi tersebut.

2.2.4 Unsur - Unsur Budaya Organisasi

Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi. Deal & Kennedy dalam penelitian Yosepha (2019), membagi lima unsur sebagai berikut :

1. Lingkungan Usaha: Lingkungan hidup organisasi (perusahaan) ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.
2. Nilai-Nilai: Setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/misi organisasi.
3. Pahlawan: Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka merupakan idola yang patut diikuti oleh karyawan perusahaan.
4. Ritual Ritual merupakan tempat dimana perusahaan saecara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya.
5. Jaringan Budaya: Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informasi yang pada dasarnya merupakan saluran komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan member interpretasi terhadap informasi.

2.2.5 Faktor-Faktor Budaya Organisasi

Menurut Suberthi dkk (2020) Budaya Organisasi merupakan kumpulan tradisi, nilai-nilai, keyakinan, dan sikap-sikap yang membentuk konteks yang dominan bagi segala sesuatu yang kita lakukan di dalam suatu

organisasi. Menurut Luthans dalam Darodjat dalam Suberthi dkk (2020) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Keteraturan perilaku yang dijalankan, seperti pemakaian bahasa atau terminologi yang sama.
2. Norma, seperti standar perilaku yang ada pada suatu organisasi atau komunitas.
3. Nilai yang dominan, seperti mutu produk yang tinggi, efisiensi yang tinggi.
4. Filosofi, seperti kebijakan bagaimana pekerja diperlakukan.
5. Aturan, seperti tuntutan bagi pekerja baru untuk bekerja didalam organisasi.
6. Iklim organisasi, seperti cara para anggota organisasi berinteraksi dengan pelanggan internal dan eksternal atau pengaturan tata letak bekerja (secara fisik).

2.2.6 Indikator Budaya Organisasi

Menurut susetyo dalam Zalogo *et all* (2021), ada beberapa hal pengukuran budaya organisasi yaitu:

1. Peraturan: Peraturan dilaksanakan secara bersama (tidak pandang bulu) kepada semua pihak tanpa memperhatikan kondisi atau masalah tertentu.
2. Jarak dengan atasan: Setiap pegawai dapat secara bebas menyatakan pendapat dan ide yang berbeda dengan atasannya.
3. Kepercayaan: Para pekerja bersifat terbuka kepada pekerja lain.
4. Profesionalisme: Melaksanakan pekerjaan dengan dengan kualitas yang bagus dapat mengembangkan kemampuan karyawan.
5. Integrasi: Para karyawan bersifat ramah dalam pergaulannya.

2.3 Motivasi Kerja Ekstrinsik

2.3.1 Pengertian Motivasi Kerja Ekstrinsik

Menurut Pratiwi dkk (2021) Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang timbul dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Rivai (2015, p 607), motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu, Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Menurut Suhardi dalam Novariani dkk (2021) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

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. 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 perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. 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.

Dari beberapa pertanyaan diatas, dapat disimpulkan bahwa 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.

2.3.2 Prinsip Motivasi Kerja

Menurut Sedarmayandi (2017, p162), prinsip untuk analisis masalah motivasi sebagai berikut:

1. Prilaku berganjaran cenderung akan diulangi
2. Faktor motivasi yang digunakan harus diyakini yang bersangkutan, dan
 - a. Standard untuk kerjaannya dapat dicapai
 - b. Ganjaran yang diharapkan memang ada
 - c. Ganjaran akan memuaskan kebutuhannya
3. Memberi ganjaran atas prilaku yang diinginkan adalah motivasi yang lebih efektif dari pada menghubungkan perilaku yang tidak dikehendaki.
4. Prilaku tertentu lebih “*reinforced*” apabila ganjaran atau hukuman bersifat segera dibandingkan dengan yang ditunda.
5. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman yang diantisipasi akan lebih tinggi bila sudah pasti akan terjadi dibandingkan dengan yang masih bersifat kemungkinan.
6. Nilai motivasional dari ganjaran atau hukuman akan lebih tinggi, yang berakibat pribadi dibandingkan yang organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017, p162), langkah kongkret untuk motivasi, kenali anggota organisasi dan identifikasi pola kebutuhan mereka, antara laian:

1. Tetapkan sasaran yang harus dicapai berdasarkan prinsip penempatan sasaran yang tepat.
2. Kembangkan sistem pengukuran "*performance*" yang reliabel dan beri umpan balik kepada mereka periodik
3. Tempatkan anggota organisasi pada pekerjaan berdasarkan kemampuan dan bakat yang dimiliki.
4. Beri dukungan dalam penyelesaian tugas, misal: lewat pelatihan dan menumbuhkan "rasa mampu"
5. Perlakukan adil, objektif, dan jadilah teladan.

2.3.3 Jenis - Jenis Motivasi Exstrinsik

Menurut Sedarmayanti (2017, p154), motivasi dibagi menjadi tiga bagian :

1. Pendorong utama: pendorong yang dapat dinilai dengan uang
2. Semi pendorong utama
3. Pendorng nonmaterial: yang tidak dapat dilihat dengan uang seperti:
 - a. Penempatan yang tepat
 - b. Latihan sistematis
 - c. Promosi objek
 - d. Pekerjaan terjamin
 - e. Keikutsertaan wakil karyawan dalam pengambilan keputusan
 - f. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan
 - g. Pemberian informasi perusahaan
 - h. Fasilitas rekreasi
 - i. Penjagaan kesehatan
 - j. Perumahan dll.

2.3.5 Faktor Pendorong Yang mempengaruhi Motivasi Ekstrinsik

Baldoni dalam Wibowo (2014,p.124) mengemukakan pendapat bahwa terdapat tiga factor pendorong utama motivasi yaitu :

1. *Energize*, adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara yang tyepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *chalange*.
 - a. *Exemplify*, adalah memotivasi dengan cara memulai member contoh yang baik.
 - b. *Communicate*, merupakan sentral kepemimpinan termaksud bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.
 - c. *Challenge*, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.
2. *Encourage*, adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk pendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, *coaching* dan penghargaan. *Encourage* dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.
 - a. *Empower*, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.
 - b. *Coach*, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.
 - c. *Recognize*, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, disamping keperluan penghasilan.
3. *Exhorting*, adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

- a. *Sacrifice*, suatu ukuran pelyanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.
- b. *Inspire*, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self – inspiration*.

2.3.6 Indikator Motivasi Exstrinsik

Pratiwi dkkk (2021) Motivasi Ekstrinsik adalah motivasi yang bersumber dari luar diri seseorang yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang yang dikenal dengan teori hygiene factor. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans dalam Prariwi dkkk (2021) indikator yang tergolong sebagai motivasi ekstrinsik antara lain ialah berikut:

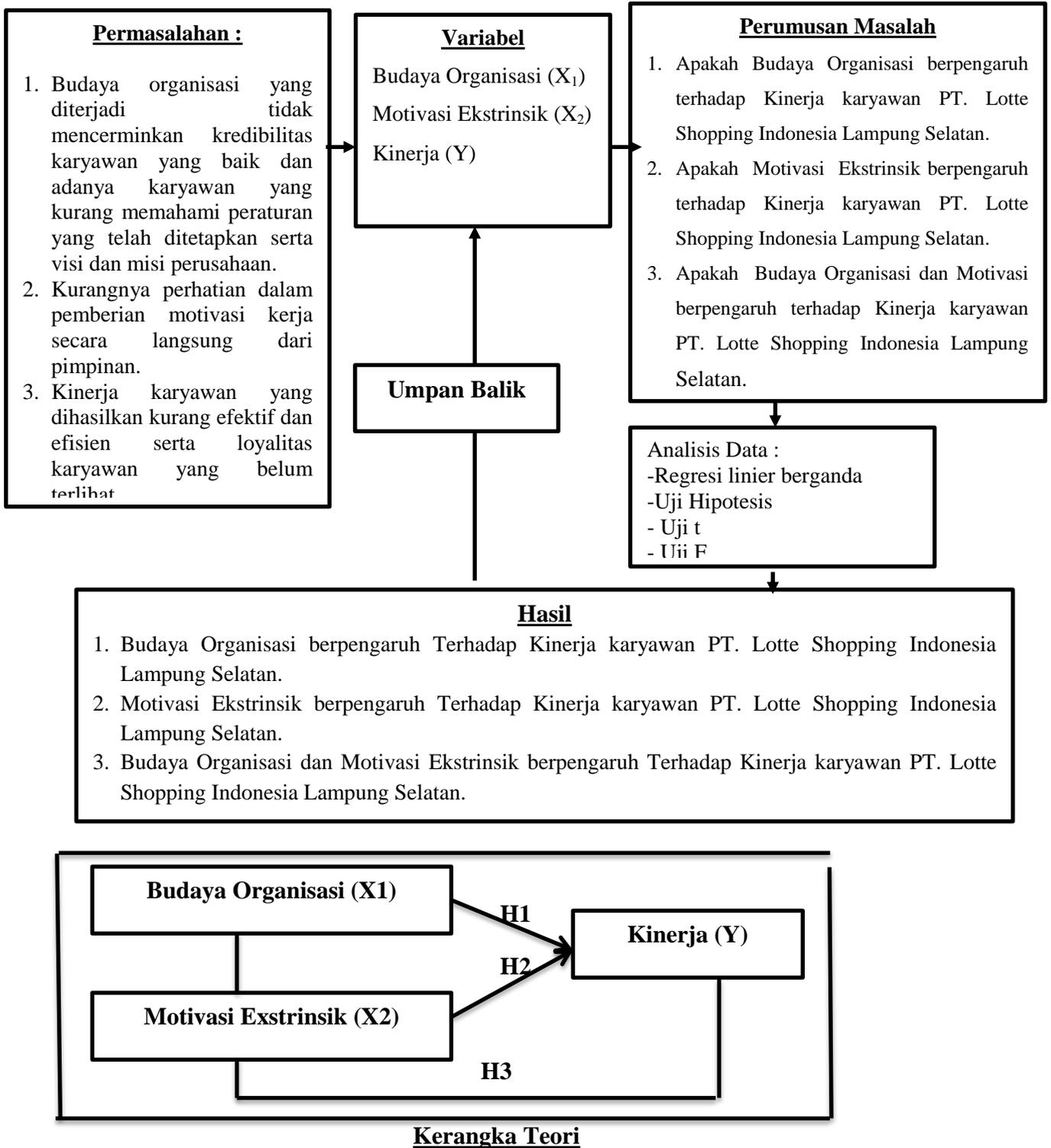
1. Policy and administration (Kebijakan dan administrasi) Kebijakan dan administrasi yang menjadi motivasi ekstrinsik adalah kebijakan dan administrasi yang diterapkan untuk karyawan berkaitan dengan pekerjaan. Kebijakan dan administrasi umumnya dibuat dalam bentuk tertulis oleh pimpinan.
2. Quality supervisor (Kualitas Supervisi) Dilihat dari kemampuan supervisor untuk menyediakan bantuan teknis dan perilaku dukungan.
3. Interpersonal relation (Hubungan Antar Pribadi) Hubungan antarpribadi yang mendukung karyawan akan memenuhi kebutuhan dasar manusia yaitu kebutuhan melakukan hubungan sosial.
4. Working condition (Kondisi kerja) Kondisi kerja menjadi sumber mayoritas. Tingkat dimana sebuah pekerjaan menyediakan tugas yang sesuai dengan kemampuan karyawan, kesempatan belajar serta kesempatan untuk mendapatkan tanggung jawab.
5. Wages (Gaji) Pada umumnya masing-masing pimpinan tidak dapat menentukan sendiri skala gaji yang berlaku didalam unitnya.

2.4 Penelitian Terdahulu

No	Judul	Peneliti/Tahun	Hasil
1	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Pt. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru	Nyoto dkk (2019)	Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi, motivasi kerja serta komitmen organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Sedangkan motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan variabel budaya dan komitmen organisasi tidak mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan yang ada di PT. Arta Boga Cemerlang Pekanbaru
2	Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Esta Group Jaya Di Manado	Sumarauw dkk (2021)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan kompensasi berpengaruh secara signifikan namun secara parsial budaya organisasi dan gaya kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
3	Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Air Manado	Trang dkk (2021)	Hasil analisa yang telah dilakukan menunjukkan bahwa secara simultan motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado dan secara parsial motivasi internal dan motivasi eksternal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT. Air Manado.
4	The Effect Of Organizational Commitment, Organizational Communication And Organizational Culture On Employee Performance	Muhammad Syaifuddin (2021)	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, komunikasi organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi juga berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selain itu Komitmen Organisasi, Komunikasi Organisasi dan Budaya Organisasi berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja karyawan.
5	<i>The Impact of Extrinsic Motivation on Employees' Performance: A Comparative Analysis of Food and Textile Industries in Sindh, Pakistan</i>	Khoso dkk (2018)	Hasil penelitian menemukan bahwa semua faktor ekstrinsik berpengaruh positif dan signifikan terhadap karyawan. Penelitian ini memberikan cukup banyak pengetahuan tentang pentingnya faktor ekstrinsik untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Sumber : Journal

2.5 Kerangka Pemikiran



2.6 Hipotesis Penelitian

Menurut Sujarweni (2014, p.44) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap tujuan penelitian yang diturunkan dari kerangka pemikiran yang telah dibuat. Hipotesis merupakan pernyataan tentatif tentang hubungan antara beberapa dua variabel atau lebih. Sesuai dengan variabel - variabel yang akan diteliti maka hipotesis yang akan diajukan dalam penelitian ini adalah :

2.6.1 Pengaruh Budaya Organisasi Pada Kinerja Karyawan.

Budaya organisasi adalah hal yang paling penting dalam suatu ruang lingkup organisasi/perusahaan di perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan, setiap karyawan harus mampu menjalkan kebiasaan-kebiasaan peraantran yang ada pada perusahaan dengan baik. Budaya Organisasi telah banyak dilakukan pelenitia yaitu. Hasan dkk (2021), 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. Sedangkan Amstrong dalam Soepandi (2020), Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim orgnisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh strategi organisasi, strktur dan sistem organisasi. Oleh karena itu perlu perlu di uji apakah budaya Organisasi memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1: Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

2.6.2 Pengaruh Motivasi Ekstrinsik 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 hubungan budaya organisasi yang bagus dapat membangun semangat kerja karyawan dalam mencapai tujuannya terhadap PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan., motivasi merupakan hubungan positif dalam suatu pekerjaan. Hubungan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja telah dibuktikan Hal ini dibuktikan karena hasil penelitian yaitu. Menurut Suhardi dalam Novariani dkk (2021) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja.

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 perilaku merupakan cerminan yang paling sederhana dari motivasi. 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 perlu di uji apakah disiplin kerja memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H2: Motivasi Ekstrinsik Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.

2.6.3 Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Ekstrinsik pada Kinerja Karyawan

Untuk meningkatkan suatu kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dibutuhkan kondisi budaya organisasi yang baik dan sistem kerja yang mudah dipahami dan diterima oleh karyawan, namun motivasi juga merupakan faktor penting dalam mendorong semangat kerja karyawan dan meningkat hasil kerja karyawan agar dapat tercapainya tujuannya terhadap perusahaan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan. Hubungan antara Budaya Organisasi dan Motivasi kerja terhadap Kinerja telah banyak dilakukan oleh beberapa penelitian yaitu hubungan budaya organisasi dengan kinerja karyawan sangat erat dimana budaya organisasi merupakan faktor pendukung karyawan dalam semangat bekerja dan dengan budaya organisasi yang mudah dipahami akan membuat karyawan dalam semangat bekerja.

Sedangkan Armstrong dalam Soepandi (2020), Budaya organisasi dapat digambarkan sebagai nilai, norma dan artefak yang diterima oleh anggota organisasi sebagai iklim organisasi ia akan mempengaruhi dan dipengaruhi oleh strategi organisasi, struktur dan sistem organisasi. Menurut Suhardi dalam Novariani dkk (2021) motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul karena adanya pengaruh dari luar diri seorang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah daya dorong yang datang dari luar diri seseorang, terutama dari organisasi tempatnya bekerja. 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 Ekstrinsik Memberikan pengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Lotte Shopping Indonesia Lampung Selatan.