

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Review Hasil Penelitian Terdahulu.

Review penelitian terdahulu ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga yang sebelumnya dibuat oleh orang lain yang berkaitan dengan penelitian ini. Tujuan penelitian ini juga untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada CV. Hexacon Utama di Kabupaten Jombang. Berikut ini adalah bahan penelitian terdahulu bahan acuan dan referensi dengan pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Review Penelitian

NO	Judul Jurnal	Variable Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Frontliner, (Studi pada Cabang Bank Kalsel yang berada di Wilayah Banjarmasin) "Rina Armiaty dan Zakhyadi Ariffin, 2014"	Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Pegawai	Metode Penelitian Kuantitatif	Budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai frontliner.
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap kinerja karyawan PT. NISSIN KOGYO BATAM "JUNITA SARI, dan REALIZE, 2020"	Budaya Organisasi, Motivasi, Kinerja Karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif	Variabel budaya organisasi dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

3.	Faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi di Perusahaan Daerah BANK Perkreditan Rakyat Daerah Pati “Lusana Resty Ardiana, Sugeng Hariyadi, Siti Nuzulia, 2013”	Faktor – Faktor Budaya Organisasi	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu faktor karakter perorangan, faktor pembagian hak, faktor struktur organisasi, dan faktor etika perusahaan.
4.	Analisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan “SUSANDI PRIHAYANTO, 2012”	Budaya Organisasi dan Motivasi terhadap peningkatan kinerja karyawan.	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh secara positif dan signifikan dari Budaya Organisasi dan motivasi terhadap Kinerja Karyawan.
5.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Restoran Srikandi Lesehan Keluarga Medan Marelan. “SHINTA AGUSTINA, 2019”	budaya organisasi, motivasi kerja dan kinerja karyawan	Metode Penelitian Kuantitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja adalah positif dan signifikan.
6.	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada CV. Surya Kencana Food Karyawan Bagian Produksi) “Anton Cahniago, 2017”	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.	Metode Penelitian Kuantitatif.	Motivasi kerja mampu meningkatkan kinerja karyawan, dan kepuasan kerja dapat berperan dalam meningkatkan kinerja karyawan.

2.2. Tinjauan Teori

2.2.1. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Robbins (2002:532) mengemukakan bahwa budaya organisasi adalah perekat sosial yang mengikat anggota dari organisasi. Budaya organisasi dalam perusahaan merupakan alat untuk mempersatukan setiap individu yang melakukan aktivitas bersama-sama. Pada dasarnya seseorang yang berada dalam kehidupan organisasi berusaha untuk menentukan dan membentuk sesuatu yang dapat mengakomodasi kepentingan semua pihak agar dalam menjalankan aktivitasnya tidak berbenturan dengan berbagai sikap dan perilaku masing-masing individu. Beraneka ragamnya bentuk organisasi tentunya mempunyai budaya yang berbeda-beda, hal ini wajar karena lingkungan organisasinya berbeda pula.

Suatu karakteristik atau kepribadian berbeda-beda antara orang yang satu dengan orang yang lain dapat dipersatukan dalam suatu kekuatan organisasi maka diperlukan adanya perekat sosial. Menurut Hasibuan (2000:8) didalam budaya terdapat kesepakatan yang mengacu pada suatu sistem makna secara bersama-sama, dianut oleh anggota organisasi dalam membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi (*organizational culture*) adalah suatu sistem

makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain yang merupakan kunci dari nilai-nilai organisasi (Robbins,2002:248). Sedangkan menurut Jamaluddin, dkk (2017) budaya organisasi memiliki kontribusi dalam membentuk perilaku pegawai seperti menanamkan nilai- nilai dan sikap dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2002:248) indikator dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil resiko.

Pegawai memiliki dorongan dalam berinovasi seperti berkeaktivitas melakukan pekerjaannya dan berani mengambil resiko serta bertanggung jawab dengan tugas yang dikerjakannya.

2. Perhatian terhadap detail

Pegawai mengerti terhadap melaksanakan pekerjaannya seperti fokus dalam menganalisa dan memperhatikan pada setiap rincian pekerjaan.

3. Berorientasi kepada hasil

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanager pekerjaannya, dimana pekerjaan tersebut fokus pada hasil yang ingin dicapai.

4. Berorientasi kepada manusia

Pegawai memberikan pelayanan yang baik pada orang yang dilayani, sehingga hal tersebut berdampak baik pada pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

5. Berorientasi tim

Pegawai memiliki anggota yang mampu bekerja sama dengan baik dengan anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

6. Agresif

Pegawai memiliki inisiatif apa yang seharusnya dikerjakan tanpa menunggu perintah pimpinan agar dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai waktu yang ditentukan.

7. Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja yang monoton dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Lusana Resty Ardiana, Sugeng Hariyadi, dan Siti Nuzulia (2013) faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi dalam penelitian ini sendiri terbagi empat faktor yang menggambarkan bagaimana budaya organisasi ini dapat berjalan dengan baik. Empat faktor yang mempengaruhi budaya organisasi tersebut adalah faktor

karakter perorangan, faktor etika perusahaan, faktor pembagian hak/kekuasaan, dan faktor struktur organisasi.

Sebagai berikut faktor – faktor budaya organisasi :

1. Faktor Karakter Perorangan

Faktor yang berperan dalam sebuah budaya organisasi adalah individu yang berada dalam organisasi tersebut, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda-beda hal ini disebabkan oleh perbedaan nilai, kepribadian dan etik setiap individu dalam organisasi masing-masing. Faktor karakter perorangan ini membuktikan bahwa fenomena yang didapat pada penelitian ini tentang keramahan karakter perorangan, tanggung jawab perorangan, dan harmonisasi hubungan antar karyawan telah dijalankan dengan baik dalam peningkatan kemajuan perusahaan. Dimana ketika pertama kali datang penulis mendapatkan sambutan yang ramah, mereka dengan ramah memberikan instruksi dan arahan pada peneliti. Faktor ini didukung oleh dua buah subfaktor yaitu sub-faktor pemimpin dan sub-faktor anggota:

- a. **Sub-faktor Pemimpin**, sub-faktor pemimpin ini pada perusahaan memiliki pengaruh yang sangat penting dalam sebuah perusahaan, karena nilai-nilai kepribadian dan kepercayaannya. Pemimpin memberikan skenario yang mempengaruhi perkembangan budaya organisasi. Hasil analisis pada penelitian ini menjelaskan sub-faktor pemimpin

sebagai pendukung faktor karakter perorangan yang mempengaruhi.

- b. **Sub-faktor Pegawai**, Sub-faktor pegawai ini adalah orang yang memiliki karakteristik, pandangan dan kepercayaan yang sama terhadap nilai-nilai budaya organisasi yang ada dalam sebuah organisasi/ perusahaan yang dipilih oleh pemimpin perusahaan. Hasil analisis pada penelitian ini menjelaskan sub-faktor pegawai sebagai pendukung faktor karakter perorangan yang mempengaruhi perkembangan budaya organisasi sehat pada CV. Hexacon Utama.

2. Faktor Etika Perusahaan

Factor perusahaan yang baik ini adalah perusahaan yang memiliki etika yang baik terhadap pelanggan ataupun sesama karyawan. Etika perusahaan disini meliputi moral, kepercayaan dan aturan yang menjaga kestabilan hubungan dengan sesama anggota organisasi. Senyum ramah tanpa memandang siapa yang datang membuat rasa kekeluargaannya sangat tampak pada perusahaan ini. Ini merupakan faktor yang sangat baik demi kemajuan perusahaan.

Faktor ini didukung oleh 3 sub-faktor yaitu etika sosial, etika profesional dan etika personal, sebagai berikut:

- a. **Etika Sosial**, merupakan nilai moral yang di berlakukan secara formal dalam sebuah sistem sosial yang legal, dalam bentuk

tidak tertulis yang dilakukan oleh semua orang dalam melakukan aktivitas kesehariannya.

- b. **Sub-faktor etika social** ini sendiri sebagai pendukung faktor etika perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi sehat pada CV. Hexacon Utama.
- c. **Etika Profesional**, merupakan nilai moral yang dikembangkan oleh sekumpulan orang-orang terlatih untuk mengendalikan performa pekerjaan dan manajemen sumber daya yang mereka miliki. Sub-faktor etika profesional ini sendiri sebagai pendukung faktor etika perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi yang sehat pada CV. Hexacon Utama.
- d. **Etika Personal**, etika individual adalah nilai moral perorangan yang digunakan oleh individu untuk menata pola hubungan mereka dengan orang lain. Sub-faktor etika personal ini sendiri sebagai pendukung faktor etika perusahaan yang ikut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi sehat CV. Hexacon Utama.

3. Faktor Pembagian Hak/Kekuasaan

Pembagian hak dalam sebuah organisasi (*property of rights*) yaitu hak untuk memakai sumber-sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. Pembagian hak memberikan aturan dan tanggung jawab kepada setiap individu yang termasuk dalam organisasi tersebut dan

mempengaruhi perkembangan nilai, norma dan attitude dalam organisasi tersebut.

Pendapat Jones (1995:184) yang menyebutkan pembagian hak yang umum dilakukan disebuah perusahaan/organisasi adalah hak untuk manager, dan hak untuk pegawai. Sebuah budaya organisasi yang baik adalah cerminan dari pembagian hak yang baik. Kesalahan individu dibenahi dan diberikan teguran kepada setiap karyawan yang melakukannya supaya dapat membuat peningkatan individu dan perusahaan menjadi sangat baik.

- a. Hak Manajer, pembagian kekuasaan untuk manajer merupakan hal yang dilakukan pada setiap perusahaan. Hasil analisis *favorable* dan *unfavorable* frekuensi pada penelitian ini menjelaskan subfaktor hak manajer sebagai pendukung factor pembagian kekuasaan yang ikut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi.
- b. Hak Anggota (Pegawai), juga menjadi salah satu subfaktor pada pembagian kekuasaan. Hak anggota penting diperhatikan agar sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik. Hak anggota berpengaruh pada budaya kerja sebuah perusahaan. Hasil analisis *favorable* dan *unfavorable* frekuensi pada penelitian ini menjelaskan subfaktor hak manajer sebagai pendukung factor pembagian kekuasaan

yang ikut mempengaruhi perkembangan budaya organisasi dengan baik.

4. Faktor Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah sistem formal tentang tugas dan hubungan kekuasaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perusahaan/ organisasi tersebut. Perbedaan dalam pemilihan struktur organisasi akan menyebabkan perbedaan nilai budaya organisasi dalam tiap-tiap perusahaan. Struktur organisasi memiliki peranan penting dalam budaya organisasi karena hal inilah yang membentuk karyawan dalam melakukan aktifitas mereka serta berjalannya informasi dalam organisasi. Faktor ini didukung dengan enam buah yaitu spesialisasi kerja, departementalisasi, rantai komando, rentang kendali, sentral-desentralisasi, formalisasi. Dengan struktur yang sangat baik seperti pengalaman peneliti maka jelas terbukti bahwa faktor ini juga memberikan pengaruh kemajuan perusahaan. Berikut penjelasan yang mendukung faktor:

- a. Sub-faktor Spesialisasi Kerja, membagi pekerjaan atau tugas dalam sebuah organisasi kedalam tugas-tugas kecil sehingga setiap individu yang melakukan pekerjaan itu menjadi lebih spesialisasi.
- b. Sub-faktor departementalisasi, pengelompokan pekerjaan yang sejenis dalam departemen-departemen sehingga spesialisasi dapat dikerjakan dengan baik. Dengan hal ini

perusahaan menjadi lebih cepat dalam menyelesaikan tanggung jawab.

- c. Sub-faktor Rantai Komando, merupakan garis tidak putus dari wewenang yang manajemen puncak sampai ke bagian paling bawah sebuah organisasi dan memperjelas tata cara pembuatan laporan pekerjaan.
- d. Sub-faktor Rentang Kendali, seberapa banyak karyawan yang bisa ditangani secara efisien dan efektif dalam sebuah departemen. Dengan adanya jumlah yang sesuai dalam setiap departemen bisa memberikan efektifitas yang baik.
- e. Sub-faktor Setralisasi-desentralisasi, mengacu pada pengambilan keputusan dipusatkan dalam satu titik tunggal dalam organisasi tersebut. Desentralisasi adalah keleluasaan keputusan dialihkan kebawah dan pemberian kebebasan kepada karyawan untuk memberikan masukan.
- f. Sub-faktor formaliasasi, mengacu pada seberapa formalkah sebuah peraturan diberlakukan dalam sebuah organisasi. Formalisasi yang tinggi menjelaskan setiap detil pekerjaan yang harus di kerjakan dan banyak peraturan yang diberlakukan dalam sebuah organisasi.

3. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison dkk (2016:131), indikator dari Budaya Organisasi meliputi:

1. Kesadaran Diri

Anggota organisasi yang kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, mentaati aturan serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis, mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengajarkannya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun external (setiap bagian internal harus melayani bukan dilayani)

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi Tim

Anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik, serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.2.2. Motivasi

1. Definisi Motivasi

Menurut Latief, dkk. (2018) Motivasi merupakan faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Motivasi 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 Suparyadi (2015 hal. 417) motivasi kerja adalah dorongan yang disebabkan oleh suatu kebutuhan yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku individu guna mencapai tujuan atau insentif tertentu.

Menurut Sutrisno (2009, hal. 109) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu 48 motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap aktivitas yang dilakukan oleh seseorang pasti memiliki suatu faktor yang mendorong aktivitas tersebut. Menurut Robbin dan Coulters (2005) mendefinisikan

motivasi sebagai kesediaan untuk melakukan tingkat-tingkat usaha tinggi untuk mencapai sasaran-sasaran organisasi sebagaimana dipersyaratkan oleh kemampuan usaha tersebut untuk memuaskan sejumlah kebutuhan individu. Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah kemauan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan sesuatu tindakan, dimana seseorang melakukan tindakan untuk sesuatu hal dalam mencapai tujuan.

Tanpa adanya motivasi atau dorongan untuk bekerja pada diri karyawan, maka pekerjaan yang diberikan pimpinan dan menjadi tanggung jawab karyawan tidak akan terselasaikan.

2. Faktor – Faktor Motivasi

Menurut Sutrisno (2009, hal. 116-120) motivasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor intern dan faktor ekstren yang berasal dari karyawan : Faktor Intern dan Faktor Ekstern. Berikut adalah penjelasan dari teori diatas :

1. **Faktor Intern** yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi 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 memperoleh kompensasi yang memadai, Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai, dan kondisi kerja yang aman dan nyaman.

- b. Keinginan untuk dapat 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 sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.
- d. Keinginan untuk memperoleh Pengakuan. Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal: Adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan

kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat berkerja 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.

2. **Faktor Ekstern** yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang sebagai berikut :

1. Kondisi lingkungan kerja 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.
2. Kompensasi yang memadai Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama para karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya.
3. Supervisi yang baik Organisasi yang memiliki supervisi yang dekat dengan karyawan, menguasai liku-liku pekerjaan dengan baik dan bisa menjadi supervisor yang memiliki jiwa kepemimpinan.
4. Adanya jaminan pekerjaan Jaminan pekerjaan yang jelas akan membuat karyawan bekerja dengan baik.

Jaminan tersebut meliputi promosi jabatan, pangkat dan kesempatan untuk menembangkan diri.

5. Status dan tanggung jawab Status dan kedudukan tertentu dalam suatu pekerjaan merupakan keinginan setiap karyawan dalam bekerja. Dengan menduduki jabatan tertentu seseorang akan merasa dipercaya dan diberi tanggung jawab.

3. Indikator Motivasi

Menurut **Widison** (2016), ada beberapa indikator motivasi kerja yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologis

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

2. Kebutuhan Akan 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, pengukuran liar dan jenis pekerjaan yang aman, jaminan hari tua, dan kebutuhan masa pensiun nanti.

3. Kebutuhan Untuk Diskusi

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

4. Kebutuhan Harga Diri

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

5. Kebutuhan Pengembangan Diri

Kebutuhan pengembangan diri atau aktualisasi diri merupakan kebutuhan pada hirarki tertinggi yaitu memenuhi diri sendiri dengan memaksimalkan keahlian dan potensi yang ada.

2.2.3. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, pernyataan ini didukung oleh (Mangkunegara, 2017:67). Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan seorang karyawan, kinerja (*performance*) dapat juga diartikan sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Kinerja karyawan sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja mempunyai

makna yang lebih luas, bukan hanya menyatakan sebagai hasil kerja, tetapi juga bagaimana proses kerja berlangsung.

Menurut Roring (2017) kinerja karyawan adalah catatan hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama jenjang waktu tertentu. Sedangkan menurut Moehariono (2012, hal. 95) kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi secara garis besar, kinerja dapat dipahami sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, guna mencapai tujuan organisasi sesuai dengan moral dan etika.

2. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sutrisno (2010, hal.176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

1. Efektivitas dan Efisiensi, Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.
2. Otoritas dan Tanggung Jawab, Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas.

3. Disiplin, Disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.
4. Inisiatif, Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya oikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi..

3. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Moehariono (2012. Hal.114) mengemukakan bahwa indikator kinerja karyawan, yaitu:

1. Efektif, Mengukur derajat kesesuaian yang dihasilkan dalam mencapai sesuatu yang diinginkan.
2. Efesiens, 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.

2.3. Hubungan Antar Variable

2.3.1. Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana budaya organisasi yang baik akan meningkatkan kinerja perusahaan, begitupun sebaliknya, pelaksanaan budaya organisasi yang kurang baik mengakibatkan turunnya kinerja perusahaan (Rina Armiaty dan Zakhyadi, 2014). Menurut Juwita Sari dan Realize (2020) budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa ketika budaya organisasi semakin baik maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

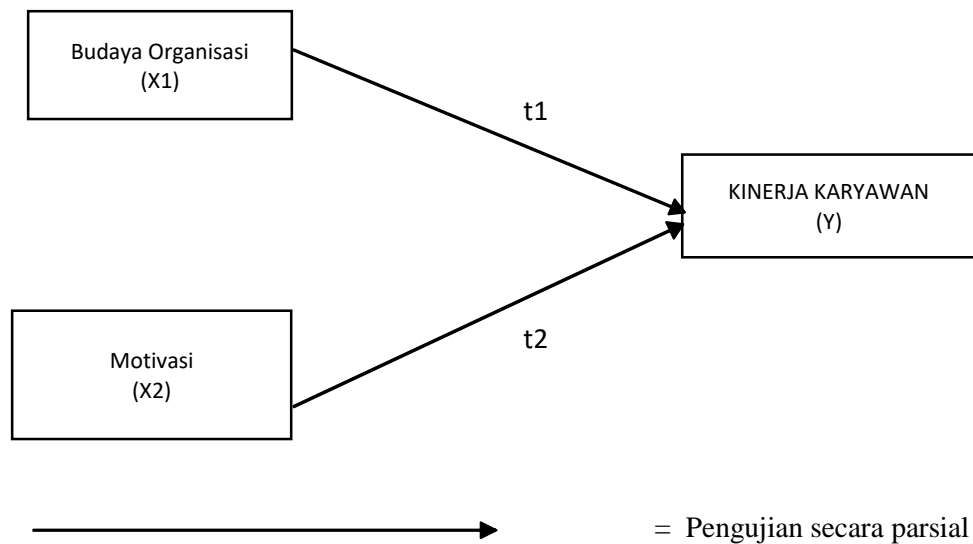
2.3.2. Hubungan Motivasi dengan Kinerja Karyawan

Junita Sari dan Realize (2020) menyatakan bahwa ketika motivasi karyawan ditingkatkan maka kinerja karyawan akan ikut meningkat. Motivasi karyawan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh yang ditimbulkan menunjukkan hubungan yang positif dengan kinerja, artinya motivasi yang ada dalam diri pegawai maupun yang berasal dari luar lingkungan dapat membantu dalam meningkatkan kinerja (Rina Armiaty dan Zakhyadi Ariffin, 2014).

2.4. Kerangka Konseptual

Budaya organisasi dan motivasi adalah 2 hal penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila budaya organisasi nilai-nilainya dapat berjalan dengan baik maka kinerja karyawan akan meningkat. Begitu pula

dengan motivasi untuk bekerja dengan baik maka akan ada peningkatan kinerja karyawan. Berdasarkan rumusan masalah dan landasan teori, maka terdapat 2 variabel independen yaitu budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) serta 1 variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y) yang digambarkan dalam kerangka konseptual sebagai berikut:



Gambar 2.4 Kerangka Konseptual

Kesimpulan :

Sedangkan uji parsial ini uji yang digunakan untuk menguji kemaknaan koefisien regresi/parsial. Pengujian secara parsial ini digunakan untuk mengetahui pengaruh secara parsial antara variabel bebas dan terikat dengan melihat nilai t pada taraf signifikansi 5%.

Dari kerangka konsep di atas ini dijelaskan untuk variabel independen pada budaya organisasi dan motivasi dengan menggunakan pengujian secara simultan

berpengaruh langsung terhadap variabel dependent kinerja karyawan pada CV. Hexacon Utama. Sedangkan variabel independent pada budaya organisasi dan motivasi dengan menggunakan pengujian secara parsial berpengaruh langsung terhadap variabel dependent kinerja karyawan CV. Hexacon Utama.

2.5. Hipotesis Penelitian

Menurut Sugiyono (2017, hal. 105) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. maka hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut :

H1 : Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.