

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Mustamim et al. (2020) manajemen sumber daya manusia adalah merencanakan, mengkoordinasikan, mengelola, dan mengawasi perekrutan personel, pelatihan, pembayaran, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan pribadi, perusahaan, dan organisasi.

Menurut Hidayat & Anwar (2024) manajemen sumber daya manusia merupakan bagian manajemen umum yang membahas masalah sumber daya manusia, yang merupakan aspek manajemen yang paling penting karena orang-orang bertanggung jawab untuk menjalankan seluruh proses.

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah proses merencanakan, mengkoordinasikan, mengelola, dan mengawasi semua aspek yang berkaitan dengan sumber daya manusia, termasuk perekrutan, pelatihan, pembayaran, integrasi, retensi, dan pemutusan hubungan kerja. MSDM bertujuan untuk mencapai tujuan individu, perusahaan, dan organisasi secara keseluruhan. Sebagai bagian dari manajemen umum, MSDM memfokuskan pada pengelolaan sumber daya manusia, yang merupakan komponen paling penting dalam menjalankan seluruh proses manajerial di organisasi.

##### **2.1.1.2 Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Josiah & Pradana (2022) kualitas sumber daya manusia merupakan ukuran sejauh mana kebutuhan, spesifikasi dan harapan telah terpenuhi.

Menurut Saidin et al. (2023) sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya atau aset yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan,

pengetahuan, dorongan, daya dan karya.

Menurut Mufidah (2021) kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam mengatur hubungan dan peran tenaga kerja untuk mewujudkan tujuan perusahaan, karyawan serta masyarakat dan juga fungsinya yang terdiri dari perencanaan, mengkoordinasikan, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian.

Kualitas sumber daya manusia adalah kemampuan individu yang memiliki akal, perasaan, keinginan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya dan karya untuk mengatur hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien serta kebutuhan yang telah terpenuhi guna mewujudkan tujuan perusahaan.

Menurut Rostini (2022) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kualitas SDM adalah sebagai berikut:

1. Pendidikan, pendidikan yang baik dapat menghasilkan sumber daya manusia yang baik dan memiliki daya saing yang berkualitas. SDM yang berkualitas tersebut dapat meningkatkan produktivitas di dalam bekerja sehingga tujuan organisasi atau perusahaan dapat tercapai.
2. Lingkungan, Lingkungan memiliki peran besar dalam membentuk karakter seseorang. Oleh karena itu, lingkungan yang baik cenderung membentuk karakter yang positif, yang pada umumnya dapat menghasilkan sumber daya manusia berkualitas dan kompetitif.

### **2.1.1.3 Indikator Kualitas Sumber Daya Manusia**

Menurut Eriva et al. (2019) indikator kualitas sumber daya manusia antara lain:

1. Pemahaman bidang kerja, adanya pemahaman pegawai terkait dengan bidang kerja yang diberikan oleh atasan akan memudahkan mereka dalam bekerja.
2. Pengetahuan, adanya pengetahuan pegawai dalam menjalankan tugas kerja yang diberikan dapat mempermudah mereka dalam menyelesaikan tugas kerja.
3. Kemampuan, para pegawai memiliki yang kemampuan dalam menjalan berbagai tugas kerja yang diberikan akan lebih efesien dalam bekerja.
4. Semangat kerja, adanya semangat kerja dalam diri pegawai dapat meningkatkan produktivitas kerja mereka.
5. Kemampuan perencanaan, pegawai yang memiliki kemampuan dalam perencanaan pegawai sangat membantu mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan tepat waktu.

### **2.1.1.4 Karakteristik Kualitas Sumber Daya Manusia**

Karakteristik sumber daya manusia yang berkualitas dikemukakan oleh Mastuhu (2008), adalah sebagai berikut:

1. *Added values* yaitu memiliki nilai tambah, keahlian dan profesionalisme.
2. *Abstraction system thinking* yaitu dapat berpikir rasional suatu persoalan secarasistematis melalui pendekatan ilmiah.
3. *Experimentation and test* yaitu dapat berpikir melalui data melalui berbagaisudut pandang.
4. *Collaborations* yaitu dapat bekerja sama dengan tim.

### 2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi atau bisa disebut juga dengan istilah *corporate culture* namun bisa dirubah menjadi *organization culture*. Kedua istilah diatas mempunyai pengertian yang sama, sehingga dalam penelitian ini kedua istilah tersebut digunakan secara bersama-sama dan keduanya memiliki pengertian yang sama. Berikut adalah pengertian budaya organisasi menurut para ahli.

Menurut Syafriani & Ramadhani (2023) budaya organisasi sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, karena budaya adalah gambaran atau karakter suatu organisasi. Budaya organisasi ditetapkan oleh perintisnya melalui visi dan misi serta tujuan dibangunnya organisasi, kemudian ditetapkan strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

Menurut Nurlaila (2024) Budaya organisasi berperan penting dalam pencapaian dan daya saing suatu organisasi. Budaya ini dapat menjadi instrumen fundamental untuk mencapai keunggulan bersaing, terutama jika budaya organisasi tersebut mendukung strategi organisasi, memiliki tanggung jawab, dan dapat menghadapit tantangan persaingan dan berubah dengan cepat dan efektif.

Menurut Linda (2007) budaya organisasi memiliki fungsi sebagai berikut:

1. Memberikan identitas organisasi terhadap anggotanya.
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manager dengan merasakan keberadaannya.

Budaya organisasi mempunyai kualitas yang serupa, yaitu memiliki sub-budaya di dalam budaya tertentu. Konsistensi dalam budaya organisasi, mendominasi mengungkapkan nilai inti yang dianut bersama dari sebagian besar individu dalam organisasi. Sub-budaya dalam organisasi sering kali berkembang menjadi organisasi yang besar yang mencerminkan permasalahan, keadaan dan pengalaman yang dihadapi para individunya. Jika keseragaman tidak berlaku yang ada hanya

dampak budaya terhadap kelangsungan hidup dari organisasi, sehingga konsistensi organisasi dalam perilaku menjadi kurang jelas. Budaya dalam organisasi dipandang sebagai kekuatan inti yang dapat mempengaruhi cara berperilaku individu-individu dalam suatu organisasi serta dapat dirasakan dan diawasi dengan baik sehingga kekuatan organisasi dapat dirasakan bersama.

### **2.1.2.1 Indikator Budaya Organisasi**

Indikator budaya organisasi menurut Robbin, Judge dan Breward dalam Manafe & Nugraha (2021), adalah sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko, artinya sejauh mana perusahaan memberikan dukungan kepada para karyawannya untuk membuat terobosan baru dalam pekerjaan mereka dan mendorong pekerja untuk lebih berani dalam menghadapi tantangan untuk mencapai tujuan akhir yang optimal.
2. Perhatian pada hal yang mendetail, maksudnya sejauh mana karyawan diharapkan bisa menunjukkan ketelitian, menganalisa, dan fokus pada hal-hal yang rinci.
3. Berorientasi pada hasil, yang berarti sejauh mana pihak manajemen memusatkan pada hasil akhir dari suatu tugas atau proyek, dibandingkan memusatkan perhatian pada metode dan siklus yang digunakan untuk mencapai tujuan tersebut.
4. Berorientasi pada individu, maksudnya sejauh pilihan manajemen dalam mempertimbangkan dampak hasil akhir terhadap pekerja di dalam organisasi atau perusahaan.
5. Berorientasi pada tim, artinya sejauh mana aktivitas kerja diatur sebagai kolaborasi kerja sama tim bukan berkerja secara individu.
6. keagrasifan, yaitu sejauh mana pekerja di dalam suatu tugas yang diberikan mampu bersifat agresif dan berjiwa kompetitif.

7. Stabilitas, artinya sejauh mana kegiatan organisasi atau perusahaan mampu menekankan pada usaha pemeliharaan *status quo* untuk perkembangan.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Menurut Khasanah (2022) motivasi kerja adalah hasil dari upaya individu untuk memenuhi lima kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, dapat menyebabkan tekanan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang.

Menurut Permadi & Rasminingsih (2023) motivasi kerja adalah dorongan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi.

Motivasi kerja adalah hasil dari upaya individu untuk memenuhi lima kebutuhan dasar, yaitu kebutuhan fisiologis, keamanan, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri, yang dapat menyebabkan tekanan internal yang mempengaruhi perilaku seseorang. Motivasi kerja juga merupakan dorongan individu untuk melaksanakan pekerjaan secara maksimal dan berupaya semaksimal mungkin dalam menyelesaikan tugas yang dihadapi.

#### **2.1.3.1 Indikator Motivasi Kerja**

Indikator motivasi menurut Gunawan et al. (2020) untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan, adalah sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisik, ditunjukkan melalui pemberian gaji, bonus, uang transportasi, uang makan, fasilitas perumahan, dan lain-lain.
2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan, ditunjukkan melalui fasilitas keamanan dan keselamatan kerja, termasuk jaminan sosial untuk tenaga kerja, tunjangan kesehatan, dana pensiun, perlengkapan keselamatan, dan asuransi kecelakaan.
3. Kebutuhan sosial, ditunjukkan melalui interaksi dengan orang lain, termasuk kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, serta kebutuhan untuk mencintai

dan dicintai.

4. **Kebutuhan akan penghargaan**, ditunjukkan melalui pengakuan dan penghargaan berdasarkan kemampuan yang dimiliki, serta kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh rekan kerja dan atasan atas prestasi yang diraih.
5. **Kebutuhan perwujudan diri**, ditunjukkan melalui sifat pekerjaan yang menantang dan menarik, yang mendorong pegawai untuk mengeluarkan kemampuan dan potensi mereka. Untuk memenuhi kebutuhan ini, organisasi atau perusahaan dapat memberikan pendidikan dan pelatihan.

#### **2.1.4 Produktivitas Kerja**

Menurut Baiti et al. (2020) produktivitas adalah suatu proses dimana sumber daya manusia dapat menghasilkan suatu *output* dengan produktif. Produktivitas juga dapat diartikan sebagai proses yang memfokuskan perhatian pada *output* yang dihasilkan oleh sumber daya manusia dengan suatu rasio antara masukan dan keluaran.

Menurut Hulu et al. (2022) produktivitas adalah perilaku yang selalu mempertimbangkan dan mencerminkan gagasan bahwa seseorang harus selalu meningkatkan sistem kerjanya untuk menghasilkan barang dengan kualitas lebih tinggi daripada yang dihasilkannya sehari sebelumnya.

Menurut Wisnuwardhana et al. (2023) produktivitas adalah evaluasi perbandingan kuantitas dan kualitas dalam jangka waktu tertentu untuk menyelesaikan hasil tugas secara efektif dan efisien dengan sumber daya yang sudah ada. Pekerja yang mengerahkan banyak upaya dan sangat produktif akan membantu bisnis mencapai tujuannya.

Produktivitas adalah suatu proses yang melibatkan sumber daya manusia dalam menghasilkan *output* secara produktif dengan memperhatikan rasio antara masukan dan keluaran. Hal ini mencakup upaya untuk selalu meningkatkan sistem kerja dan kualitas hasil yang dihasilkan, dengan tujuan agar barang yang dihasilkan lebih berkualitas dibandingkan dengan sebelumnya. Selain itu, produktivitas kerja juga melibatkan evaluasi terhadap kuantitas dan kualitas pekerjaan dalam jangka waktu

tertentu, dengan tujuan untuk menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien menggunakan sumber daya yang ada. Pekerja yang mengerahkan upaya maksimal dan sangat produktif akan berkontribusi pada pencapaian tujuan bisnis secara keseluruhan.

#### **2.1.4.1 Indikator Produktivitas**

Menurut Wahyuningsih (2018) untuk mengukur produktivitas, diperlukan indikator sebagai berikut:

1. Kemampuan, mampu melaksanakan tugas, keterampilan dan profesionalisme kerja seorang karyawan sangat memengaruhi kemampuannya. Hal ini memungkinkan mereka untuk menyelesaikan tugas yang telah didelegasikan kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang ingin dicapai, hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut sehingga perlu upaya untuk meningkatkannya.
3. Semangat kerja, salah satu upaya untuk meningkatkan hidup yang lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri, pengembangan diri dapat dilakukan dengan cara menghadapi tantangan dan harapan apa yang akan dihadapi.
5. Mutu, merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang pekerja.
6. Efisiensi, perbandingan sumber daya yang digunakan secara keseluruhan dan hasil yang diperoleh. Produktivitas karyawan dapat dievaluasi untuk mengetahui apakah produktivitas meningkat atau menurun. Pencapaian tujuan perusahaan dipengaruhi oleh produktivitas karyawan. Meningkatkan kepuasan kerja karyawan dan menurunkan tingkat absensi, turnover, dan produktivitas akan membantu perusahaan mencapai tujuannya.



## 2.2 Review Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu merupakan kumpulan dari penelitian- penelitian terdahulu yang dibuat oleh peneliti lain yang berhubungan dengan penelitian ini. Peneliti harus belajar dari peneliti lain. Guna menghindari duplikat dan pengulangan penelitian atau kesalahan yang sama seperti yang dibuat oleh peneliti sebelumnya.

Beberapa penelitian yang telah dilakukan oleh beberapa peneliti terdahulu mengenai kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja diantaranya adalah sebagai berikut:

Review penelitian pertama yang digunakan dalam penelitian ini, ditulis oleh Indrawati (2019). Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif deskriptif menggunakan metode survei dengan kuesioner sebagai alat pengumpulan data yang dilakukan di Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah. Sampel yang diambil sebanyak 80 orang responden berdasarkan teknik sampel jenuh. Variabel penelitiannya adalah X1 = Budaya organisasi, X2= Motivasi kerja, Y= Kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai serta budaya organisasi dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Tanaman Pangan dan Hortikultura Kabupaten Lampung Tengah.

Review penelitian ke dua oleh Mauldia et al. (2024). Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan pada penelitian adalah Kuantitatif, Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu penyebaran kuesioner terhadap seluruh karyawan PT. Berlian Jasa Terminal Indonesia. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 50 responden dengan, menggunakan teknik random sampling. Variable penelitian ini adalah, X1 = Kualitas sumber daya manusia X2= Motivasi kerja, X3= Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini menyatakan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan motivasi (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) baik secara parsial maupun simultan.

Review penelitian ketiga oleh Farid et al. (2023). Tujuan penelitian ini untuk

mengetahui dan menganalisis pengaruh kualitas sumberdaya manusia dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif. Data penelitian dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner kepada responden. Populasi penelitian berjumlah 30 orang, seluruh populasi adalah karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan dengan jumlah sampel 30 pegawai. Analisa data menggunakan regresi linier berganda dengan bantuan aplikasi SPSS. Variabel penelitian ini adalah X1 = Kualitas sumber daya manusia, X2= Motivasi kerja, X3= Kinerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah kualitas sumber daya manusia dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Kualitas Sumber Daya Manusia memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan, Motivasi lebih dominan dari kualitas sumber daya manusia dan memberikan pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai di PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pengendalian Pembangkitan Keramasan

Review penelitian ke empat oleh Ariansyah et al. (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar berpengaruh kualitas sumber daya manusia dan motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cipta Prima Kontrindo. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini yaitu observasi dan kuesioner dengan sampel penelitian berjumlah 100 sampel atau orang yang terdiri dari karyawan PT. Cipta Prima Kontrindo. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi Kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Dibuktikan dengan hasil nilai F hitung sebesar 11,902 lebih besar dari F tabel 3.09 dengan signifikansi sebesar 0.000 lebih kecil dari 0.05 sehingga dapat dinyatakan berpengaruh positif.

Review penelitian ke lima oleh Maria et al. (2021). Penelitian ini bertujuan untuk memahami apa penyebab kinerja karyawan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal yang mengelola banyak cabang di Indonesia melalui anteseden kualitas SDM,

lingkungan kerja, dan budaya organisasi. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 50 karyawan di Kantor Pusat Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Data primer diambil dengan menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda. Variabel penelitian yaitu X1= Kualitas SDM, X2= Lingkungan kerja, X3= Budaya organisasi dan Y= Kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Implikasinya adalah pimpinan harus mempertahankan atau meningkatkan penerapan variabel anteseden kinerja karyawan.

Review penelitian ke enam oleh Fadley (2023). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi kerja. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan pengumpulan data menggunakan teknik *probability sampling*, penyebaran kuesioner dilakukan secara bertahap, dimana seluruh responden mengisi kuesioner secara lengkap. Variabel penelitian yaitu X1 = *Effect of work discipline*, X2= *quality of human resources* dan Y= *motivation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh langsung motivasi terhadap kinerja pegawai memiliki nilai korelasi paling tinggi dibandingkan dengan pengaruh langsung lainnya. Motivasi yang dimiliki oleh pegawai dianggap sebagai kelebihan pribadi pegawai yang mampu memberikan keuntungan bagi instansi karena dengan kemampuan tersebut karakter individu dapat terukur yang memudahkan pihak manajemen dalam menangkap potensi-potensi dalam peningkatan tujuan instansi. Dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi, disiplin kerja, kualitas sumber daya manusia dalam meningkatkan motivasi.

Review penelitian ke tujuh oleh Kurniawan (2023). Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kualitas sumber daya manusia, komitmen organisasi, dan budaya organisasi terhadap kinerja pengelolaan keuangan daerah. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Variable penelitian yaitu X1= *quality of human resources*, X2= *organizational commitment*, X3= *organizational culture* dan Y= *performance of financial management staf*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas sumber daya manusia,

komitmen organisasi, dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pengeluaran Kota Mataram. Secara umum masih diperlukan upaya untuk mengoptimalkan komponen kualitas pegawai, komitmen organisasi, dan budaya organisasi agar dapat memberikan efek domino terhadap kinerja pegawai pada Dispenda Kota Mataram.

Review penelitian ke delapan oleh Subekti (2021). Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan memberikan bukti pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan motivasi kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan. Teknik pengambilan sampel adalah populasi tangga yang proporsional terhadap jumlah populasi pada setiap strata. Data dianalisis dengan menerapkan pendekatan Smart Partial Least Square (SmartPLS). Variabel penelitian yaitu  $X1 = Performance appraisal system$ ,  $Y1 = Job satisfaction$  dan  $Y2 = Job motivation$ . Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Sistem penilaian kinerja karyawan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Sistem penilaian kinerja karyawan tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja karyawan memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja karyawan. Sistem penilaian kinerja karyawan yang diterapkan oleh PT Pupuk Kaltim mampu mengubah iklim kerja di dalam perusahaan secara signifikan.

Review penelitian ke sembilan Syahrin (2024). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh antara kinerja karyawan dengan motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja pada karyawan Kantor Pusat Perum X. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode probability sampling dengan teknik simple random sampling melalui ukuran sampel dengan menggunakan rumus slovin. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda. Variabel penelitiannya yaitu  $X1 = Motivation$ ,  $X2 = Organizational culture$ ,  $X3 = Work Discipline$  dan  $Y = Employee performance$ . Hasil analisis penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan budaya organisasi, dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Sehingga karyawan Kantor Pusat Perum X perlu memperhatikan tingkat motivasi, budaya organisasi, dan disiplin kerja sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Review penelitian ke sepuluh oleh Atmoko (2022). Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh budaya organisasi pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervensi penelitian di Politeknik Sawunggalih Aji Kabupaten Purworejo. Data dianalisis dengan menggunakan analisis instrumen penelitian yang meliputi pengujian validitas menggunakan analisis korelasi product moment, pengujian reliabilitas menggunakan teknik alpha Cronbach, pengujian hipotesis menggunakan teknik *Rule of Analysis*. Variabel penelitian yaitu X1= *organizational culture*, X2= *Education and Training* dan X3= *Intervening Variables are Motivation*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap motivasi pegawai, 2) terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap motivasi pegawai, 3) terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai, 4) terdapat pengaruh positif dan signifikan pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja pegawai, 4) terdapat pengaruh negatif motivasi terhadap kinerja pegawai.

### **2.3 Kerangka Konseptual Penelitian**

Kerangka konseptual menurut Purba(2019) adalah pondasi utamadi mana sepenuhnya proyek penelitian ditujukan, dimana hal ini merupakan jaringan hubungan antar variable yang secara logis diterangkan, dikembangkan dan dielaborasi dari perumusan masalah yang telah diidentifikasi melalui proses wawancara, observasi dan survei literatur.

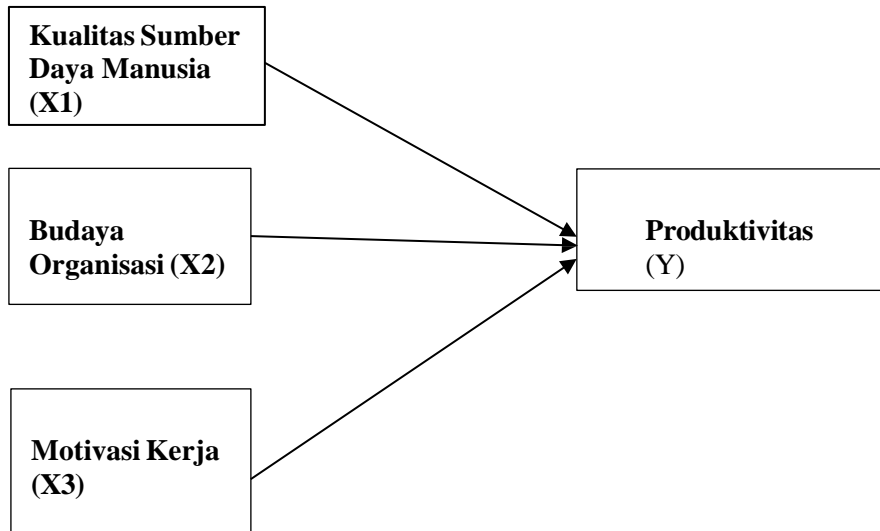
Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini mencakup masalah pengaruh kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi, motivasi kerja terhadap produktivitas. Sedangkan obyek penelitian yang dipilih adalah pegawai PT. Arkana Teknik Indo.

Berdasarkan rumusan masalah dan hasil yang diharapkan, penelitian ini dilakukan secara metodis dengan alur teknik penelitian yang baik. Fakta-fakta dari isu terkini, hubungan antar variabel, metode penelitian, dan keselarasan hasil penelitian yang diharapkan harus dipertimbangkan saat mengembangkan kerangka konseptual yang menyeluruh untuk penelitian. Secara sistematis kerangka konseptual penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Gambar 2.1**

**Kerangka Konseptual Penelitian**

*“Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada PT. Arkana Teknik Indo”*



Berdasarkan alasan tersebut, penelitian ini dilakukan untuk mengetahui proses dan strategi peningkatan terhadap produktivitas karyawan PT. Arkana Teknik Indo dalam peningkatan hasil kerja yang terdiri dari faktor-faktor yang menentukan sukses atau tidaknya pengembangan karyawan adalah kualitas sumber daya manusia, budaya organisasi dan motivasi kerja. Jika dipandang dari segi teoritis penelitian ini perlu juga dilakukan untuk lebih menyempurnakan pengetahuan, sedangkan dari sisi segi praktisnya dapat digunakan PT. Arkana Teknik Indo sebagai sumber informasi dan evaluasi bagi pelaksanaan pengembangan karyawan guna meningkatkan produktivitas yang semakin baik dan siap berkompetitor.