

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Manajemen Sumber Daya Manusia

Strategi atau metode yang digunakan untuk menganalisis atau mengidentifikasi strategi keberlangsungan organisasi berbasis Sumber Daya Manusia (RBV) teori terapan ini bertujuan untuk membuat manajemen personalia agar bisa menerapkan strategi ini untuk digunakan mengembangkan model dan mengaktifkan prediksi dampak praktik Sumber Daya Manusia pada organisasi. Namun salah satu kelemahannya sejauh ini adalah aspek yang paling penting dari strategi Sumber Daya Manusia adalah landasan teoritis yang kuat, kuat dalam penilaian strategi organisasi.

Sumber Daya Manusia merupakan bagian yang penting, tentunya Sumber Daya tersebut harus diatur dengan pengelolaan yang tepat sasaran, tepat dan sistematis untuk mencapai kinerja yang diharapkan dan hasil yang maksimal. Manajemen adalah proses metode penentuan arah atau kebijakan untuk mengelola Sumber Daya Manusia masa depan, dan Sumber Daya Manusia adalah orang yang menjalankan proses dan aktivitas yang berjalan bersamaan dengan manajemen. Keberhasilan sektor terletak pada bagaimana sektor tersebut mengelola pengelolaannya, dan kinerja perusahaan juga dapat dilihat dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam hal pemanfaatan, pengelolaan, dan pemanfaatan Sumber Daya oleh karena itu, untuk setiap manajer harus mempunyai tanggung jawab terhadap karyawannya.

Karyawan dapat menjaga kedisiplinan dan ketertiban karyawan serta meningkatkan kinerja perusahaan. Kepemimpinan Sumber Daya Manusia dan manajemen yang baik dalam organisasi menghasilkan kinerja yang baik diperusahaan. Jika manajemen perusahaan tidak berfungsi dengan baik, bagian Sumber Daya Manusia akan merasa pekerjaan tidak berjalan dengan baik dan

suasana kerja menjadi tidak sehat, manajemen diharapkan dapat bekerja dengan baik dan menjadi jembatan antara karyawan dengan atasannya.

Menurut Elbadiansyah, (2019:1) manajemen disisi lain adalah proses pencapaian tujuan yang dimana melalui kolaborasi dengan organisasi lain. Sumber Daya Manusia ada dalam bentuk orang-orang yang dipekerjakan dan digerakkan oleh suatu organisasi atau bisnis. Berdasarkan pendapat para ahli diatas, kami telah menunjukkan bahwa manajemen Sumber Daya Manusia penting bagi perusahaan yang oleh adanya bantuan dari Sumber Daya Manusia. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah pendekatan strategis untuk keterampilan Sumber Daya organisasi, motivasi dan pengembangan (Hamali, 2019). Manajemen Sumber Daya Manusia secara efektif mengatur proporsi dan peran Sumber Daya yang dimiliki individu (tenaga kerja) dan menggunakannya secara optimal untuk tujuan perusahaan dan karyawan (Ricardianto, 2018).

2.1.1.1 Fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali, (2019: 6) fungsi manajemen Sumber Daya Manusia, fungsi manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah suatu kegiatan yang menilai keadaan tenaga kerja secara efektif dan efisien untuk memenuhi kebutuhan suatu organisasi dan mendukung pencapaian tujuannya. Rencana tersebut menetapkan bahwa program karyawan ini mencakup organisasi karyawan, arahan, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, retensi, tindakan kedisiplinan dan pemutusan hubungan kerja.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan yang mengorganisasikan karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, integrasi dan koordinaasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisas hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Sebuah organisasi yang baik dapat membantu anda mencapai tujuan anda secara efektif.

3. *Briefing*

Sourcing briefing adalah kegiatan yang memberikan intruksi kepada karyawan untuk bekerja sama secara efektif dan efisien untuk membantu suatu organisasi mencapai tujuannya. Instruksi dilakukan oleh manajer yang menjalankan kepemimpinan dan mengarahkan karyawan untuk melakukan semua tugas dengan baik. Pengadaan adalah proses rekrutmen, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang memenuhi kebutuhan organisasi dan memiliki manfaat yang baik untuk membantu dan mencapai tujuan organisasi.

4. *Kontrol*

Kontrol adalah kegiatan yang memeriksa karyawan untuk memastikan bahwa mereka mematuhi aturan organisasi dan bekerja sesuai rencana. Tindakan membenarkan atau perbaikan akan diambil setelah penyimpanan. Pengelolaan karyawan meliputi kehadiran, disiplin, perilaku kolaboratif dan menjaga lingkungan kerja.

5. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pelatihan dan pendidikan lanjutan yang diberikan harus memenuhi persyaratan profesional saat ini dan masa depan.

6. Kompensasi

Kompensasi merupakan pemberian langsung dalam bentuk uang atau barang sebagai imbalan atas layanan yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan tepat, keadilan ditentukan oleh kinerja dan kesesuaian yang ditentukan oleh pemenuhan kebutuhan utama.

7. Integrasi

Integrasi adalah kegiatan yang memadukan kepentingan suatu organisasi dengan kebutuhan karyawannya untuk menciptakan kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Disatu sisi, organisasi mencapai kesuksesan atau keuntungan dan disisi lain, karyawan dapat memenuhi kebutuhan hasil pekerjaannya.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan hal yang penting dan sangat sulit dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia karena mengintegrasikan dua kepentingan yang berbeda.

9. Disiplin

Disiplin merupakan salah satu fungsi terpenting dari manajemen Sumber Daya Manusia dan kunci untuk mencapai tujuan perusahaan. Tanpa disiplin sulit untuk mencapai tujuan yang maksimal, disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk mengikuti aturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentian

Pemecatan ini disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, perjanjian ketenagakerjaan, pensiun dan alasan lain.

2.1.1.2 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pengembangan Sumber Daya Manusia Ricardianto, (2018: 19) menyatakan bahwa :

1. Manfaat pengembangan Sumber Daya Manusia bagi organisasi
 - a. Meningkatkan produktivitas kerja organisasi
 - b. Mewujudkan hubungan harmonis antara atasan dan bawahan
 - c. Proses pengambilan keputusan lebih cepat dan akurat
 - d. Meningkatkan komitmen moral dan organisasi
 - e. Mendorong manajemen terbuka
 - f. Optimalisasi atau rasionalisasi komunikasi operasional
 - g. Resolusi konflik fungsional
2. Manfaat pengembangan Sumber Daya Manusia bagi karyawan
 - a. Pengambilan keputusan yang lebih baik
 - b. Keterampilan pemecahan masalah
 - c. Internalisasi dan dampak motivasi
 - d. Dorongan untuk meningkatkan kemampuan kerja
 - e. Peningkatan rasa percaya diri
 - f. Tentang program pengembangan kemampuan ketersediaan informasi
 - g. Peningkatan kepuasan kerja

- h. Peningkatan kesadaran akan kemampuan individu
- i. Meningkatkan tekad untuk mandiri

2.1.1.3 Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali, (2019: 15) Tujuan manajemen Sumber Daya Manusia bahwa manajemen Sumber Daya Manusia mengandung empat tujuan sebagai berikut :

1. Tujuan sosial

Tujuan sosial dari manajemen Sumber Daya Manusia adalah agar organisasi atau perusahaan bertanggung jawab secara sosial dan etis atas kebutuhan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan efek buruknya. Organisasi dan perusahaan diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan berkontribusi dalam memecahkan masalah sosial. Arti dari tujuan sosial dalam suatu perusahaan adalah untuk menambahkan tanggung jawab sosial pada tujuan perusahaan, atau tanggung jawab sosial perusahaan seperti program kebersihan lingkungan, proyek perbaikan lingkungan, program pelatihan dan pengembangan. Ini mensponsori berbagai kegiatan sosial serta gerakan organisasi. Perusahaan merupakan bagian integral dari kehidupan masyarakat, kontribusi perusahaan kepada masyarakat menunjukkan bahwa faktor-faktor diluar organisasi mempengaruhi kegiatan dan kemajuan organisasi, masyarakat mengharapkan perusahaan dapat menyediakan jasa yang mereka butuhkan. Masyarakat mengharapkan perusahaan-perusahaan yang mencari laba tetap berpegang pada nilai-nilai dan norma sosial, masyarakat ingin semua perusahaan memperlakukan karyawan secara adil dan bijaksana.

2. Tujuan organisasi

Tujuan organisasi adalah sasaran formal yang dibuat untuk membantu organisasi mencapai tujuannya. Sumber Daya Manusia meningkatkan efektivitas organisasi dengan cara sebagai berikut :

- a. Menyediakan tenaga kerja yang terlatih dan ambisius
- b. Gunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif

- c. Meningkatkan kualitas kerja dengan membuka kesempatan bagi karyawan untuk mewujudkan aktualisasi dari diri karyawan
- d. Memberikan kesempatan kerja yang sama untuk semua, menyediakan lingkungan kerja yang sehat serta aman, dan melindungi hak-hak pekerja.
- e. Sosialisasi kebijakan Sumber Daya Manusia kepada seluruh karyawan. Kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektivitasnya dalam mengembangkan dan memanfaatkan keterampilan karyawannya dengan mencoba meminimalkan kelemahan mereka. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada efektivitas bakatnya, tanpa adanya tenaga kerja yang kompeten perusahaan akan berjalan biasa saja

3. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional adalah tujuan untuk menjaga kontribusi Sumber Daya Manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumber Daya Manusia harus meningkatkan manajemen Sumber Daya Manusia melalui nasihat yang baik, Sumber Daya Manusia semakin dituntut untuk dapat memberikan program rekrutmen dan pelatihan ketenagakerjaan, Sumber Daya Manusia harus mampu bertindak sebagai pemeriksa realitas ketika manajer mengajukan ide dan arahan baru.

4. Tujuan individu

Tujuan individual merupakan tujuan pribadi setiap anggota atau perusahaan yang dicapai melalui kegiatan dalam organisasi. Jika tujuan pribadi dan tujuan perusahaan tidak sesuai karyawan dapat meninggalkan perusahaan, konflik antara tujuan bisnis dapat menyebabkan kinerja karyawan yang buruk, ketidakhadiran dan bahkan sabotase. Perusahaan diharapkan dapat memenuhi kebutuhan karyawan mengenai pekerjaannya. Karyawan bekerja secara efektif ketika tujuan pribadi mereka tercapai ditempat kerja. Pekerjaan Sumber Daya Manusia haruslah terfokus pada penyelarasan pengetahuan, keterampilan, kebutuhan, minat karyawan dan persyaratan kinerja perusahaan.

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya Organisasi merupakan hal penting yang perlu ada dalam suatu organisasi atau perusahaan, Budaya Organisasi dalam suatu perusahaan menegaskan perkembangan organisasi atau perusahaan bagaimana kondisi anggotanya dalam membimbing, membimbing menuju pencapaian tujuan perusahaan dan pada saat yang sama terus bekerja secara optimal dan memajukan perusahaan. Budaya Organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem kepercayaan, nilai dan norma yang dikembangkan dalam suatu organisasi dan digunakan sebagai pedoman perilaku anggota untuk mengatasi masalah koordinasi eksternal dan integrasi internal (Tanzil, 2017).

Menurut Sedarmayanti, (2017:75) Budaya Organisasi adalah keyakinan, sikap dan nilai yang diketahui dalam suatu organisasi. Lebih sederhananya, Budaya adalah cara kita melakukan nilai yang umumnya dimiliki dan yang timbul dalam organisasi. Oleh karena itu, Budaya Organisasi merupakan aspek subjektif dari apa yang terjadi dalam suatu organisasi ini mengacu pada abstraksi nilai dan norma dan budaya juga dapat memiliki dampak yang signifikan pada perilaku manusia. Subyektif bahwa semua anggota organisasi atau perusahaan harus dapat memahami kinerja setiap tugas tersebut, Budaya Organisasi dapat disebut juga dengan nilai yang memandu orang dalam melakukan tugasnya, bekerja secara optimal dan bertanggung jawab sesuai dengan apa yang sudah ada dalam Budaya Organisasi.

2.1.2.1 Unsur-unsur Budaya Organisasi

Menurut Sudarmanto, (2015: 174) tentang unsur-unsur Budaya Organisasi, budaya organisasi mencakup 4 unsur sebagai berikut :

1. Budaya kekuatan

Sumber kekuatan inti menentukan kepada pengawasan dari pihak manajemen perusahaan, berorientasi kepada kekuatan dan politis, terdapat beberapa peraturan, prosedur dan situasi kompetitif.

2. Budaya peran

Deskripsi jabatan lebih berperan untuk menjadi pedoman dalam pelaksanaan tugas setiap anggota organisasi. Budaya peran akan mempermudah karyawan dan manajemen perusahaan dalam

melaksanakan tugas sesuai dengan perannya masing-masing diperusahaan.

3. Budaya tugas

Keahlian anggota organisasi sangat diutamakan, sehingga spesifikasi jabatan menjadi penting untuk mencapai kinerja yang baik. Ketepatan dalam penempatan karyawan turut menentukan keberhasilan organisasi.

4. Budaya masyarakat

Kepentingan setiap individu adalah yang paling penting. Organisasi melindungi setiap individu dengan gagasan melakukan pekerjaan terbaik untuk organisasi ketika mereka bahagia, empati organisasi terhadap karyawan harus memotivasi mereka untuk melakukan pekerjaan mereka.

2.1.2.2 Faktor-faktor Budaya Organisasi

Menurut Ganyang, (2018: 133) Faktor-faktor Budaya Organisasi yang dapat membentuk budaya Budaya Organisasi, yaitu :

1. Pendiri Organisasi

Secara umum, pendiri suatu organisasi memiliki misi tertentu yang harus dicapai. Misi dari pendiri mempengaruhi pembentukan Budaya Organisasi. Misalnya, jika pendiri suatu organisasi ingin menjadikan organisasinya sebagai alat yang memfasilitasi pencapaian tingkat kesejahteraan, maka pendiri organisasi akan mengusahakan Budaya Organisasi itu mengikuti misi yang dimilikinya.

2. Manajemen Organisasi

Manajemen Organisasi adalah organisasi yang bertanggung jawab atas pengembangan organisasi, mereka menciptakan suasana yang membantu dalam organisasi dan semua anggota akan diperintahkan untuk bertindak sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Sikap dan perilaku yang berulang dalam jangka waktu yang lama pada akhirnya menciptakan Budaya Organisasi.

3. Tujuan Organisasi

Setiap organisasi memiliki tujuan yang harus dicapai. Upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut akan menciptakan Budaya Organisasi.

4. Sejarah Organisasi

Sejarah suatu organisasi dapat mempengaruhi Budaya Organisasi yang bersangkutan. Setelah negara kita dijajah selama berabad-abad para pejuang gotong royong menyadari pentingnya berjuang bahu membahu untuk mencapai tujuan bersama yaitu kemerdekaan, gotong royong akhirnya menjadi budaya kita.

5. Kebiasaan anggota organisasi

Jika setiap anggota memiliki kebiasaan yang telah dipraktikkan selama bertahun-tahun kebiasaan tersebut membentuk budaya perusahaan.

2.1.2.3 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Ganyang, (2018) Karakteristik Budaya Organisasi ada tujuh karakteristik Budaya Organisasi, yaitu :

1. Inovasi dan pengambilan risiko

Manajemen organisasi dapat mengarahkan agar anggota organisasi lebih aktif berinovasi dan berani mengambil risiko sampai tingkat tertentu.

2. Perhatian terhadap sesuatu yang detail

Setiap anggota organisasi dimotivasi untuk melakukan analisis perencanaan dan pelaksanaan secara rinci terhadap pekerjaan sehari-hari

3. Orientasi hasil

Manajer organisasi harus fokus pada hasil atau manfaat yang dicapai sebagai hasil kerja semua anggota organisasi.

4. Orientasi personal

Segala keputusan dan kebijakan pengurus organisasi tetap memperhatikan kepentingan anggota organisasi dan memperhatikan persoalan individu anggota organisasi.

5. Orientasi tim

Manajemen organisasi dapat mengoptimalkan hasil kerja tim, kerja tim yang sinergis menjadi lebih efektif dan efisien ketika menggabungkan tugas individu.

6. Keagresifan

Pengurus organisasi dapat meningkatkan agresi anggota organisasi.

7. Stabilitas

Stabilitas dapat dicapai dengan memastikan bahwa semua anggota organisasi mematuhi nilai-nilai aturan yang diberikan oleh organisasi.

2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Umi, (2015: 3) menyatakan indikator Budaya Organisasi adalah sebagai berikut:

1. Norma

Norma adalah aturan tidak tertulis yang diterima oleh anggota kelompok, norma menyatakan apa yang harus dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan dalam situasi atau situasi tertentu. norma bersifat memotivasi, berkomitmen dan meningkatkan potensi karyawan berbakat.

2. Nilai dominan

Nilai dominan adalah nilai inti yang ada dalam suatu organisasi dan diterima oleh anggota organisasi. Organisasi mengharapkan karyawannya untuk berbagi nilai-nilai yang mewakili kepribadian yang ada dalam organisasi. Ketika nilai-nilai dianggap penting, mereka membimbing karyawan untuk berperilaku secara konsisten dalam berbagai situasi. Nilai juga merupakan kesadaran atau keinginan yang efektif untuk memandu perilaku karyawan untuk mencapai efisien tinggi dan kualitas tinggi.

3. Aturan

Aturan adalah prosedur, dan kebijakan tertulis yang harus disetujui dan dipatuhi oleh semua karyawan diorganisasi. Bagaimana karyawan berinteraksi. misalnya, tutur kata, tata krama, ketepatan waktu, disiplin dalam partisipasi dan penyelesaian tugas. Semuanya untuk mencapai kinerja yang baik dan hasil yang baik untuk organisasi.

4. Lingkungan internal

Lingkungan internal adalah keterbukaan atau emosi karyawan dalam suasana lingkungan kerja dan membantu untuk menilai permasalahan yang ada di lingkungan kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Lingkungan internal juga merupakan bentuk perilaku atau karakteristik karyawan yang berani mengungkapkan pandangannya demi kenyamanan bersama.

2.1.3 Kompetensi

Menurut Sedarmayanti, (2017: 11) mengatakan bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan karyawan atau pemimpin yang menunjukkan kinerja yang tinggi disebut dengan kompetensi. Kompetensi adalah kemampuan seseorang yang ditunjukkan dengan kinerja yang sangat baik dalam posisi atau pekerjaannya. Kompetensi adalah kumpulan pengetahuan, keterampilan dan tindakan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja dan situasi dengan kualifikasi yang sesuai atau lanjutan dengan keterampilan tertentu. Pertama-tama kompetensi berarti kombinasi pengetahuan, keterampilan dan tindakan untuk meningkatkan kinerja.

Menurut Triastuti, (2019) Kompetensi adalah sifat-sifat yang mendasari seseorang yang berhubungan dengan efektivitas kinerja seseorang dalam bekerja, atau sifat-sifat dasar seseorang sebagai hubungan sebab akibat dengan suatu kriteria yang bersifat kausal atau dijadikan atau dijadikan acuan. Kemampuan hadir disemua manusia dan selamanya dalam individualitas mereka, memungkinkan mereka untuk memprediksi perilaku dan kinerja mereka dalam berbagai situasi dan tugas.

Kompetensi adalah kemampuan untuk melakukan suatu pekerjaan atau tugas berdasarkan keterampilan dan pengetahuan yang dituntut oleh sikap kerja yang diperlukan untuk pekerjaan itu. Kompetensi juga mencirikan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan setiap individu yang dapat secara efektif melakukan tugas dan tanggung jawab mereka dan meningkatkan standar kualitas kerja profesional. (Agustian *et al*, 2018)

2.1.3.1 Aspek-aspek Kompetensi

Menurut Edison *et al*, (2017) terdapat Aspek-aspek kompetensi yang dimana memiliki kompetensi yang menjelaskan bahwa karyawan harus memenuhi hal tersebut, yaitu :

1. Pengetahuan

Melalui pelatihan atau kursus yang berkaitan dengan bidang pekerjaan dimana ia bekerja, ia telah memperoleh pengetahuan yang didapatkan dari belajar secara formal.

2. Keahlian

Ia memiliki keahlian dibidang yang digelutinya dan dapat menanganinya secara detail. Namun demikian, selain ahli harus memiliki *skill* untuk menyelesaikan masalah dan menyelesaikan masalah dengan cepat dan efisien.

3. Sikap

Tinggi etika organisasi dan melakukan sikap positif (ramah dan sopan) sikap tidak bisa dipisahkan dari tugas seseorang ini merupakan elemen penting perusahaan atau citra perusahaan atau organisasi.

2.1.3.2 Jenis Kompetensi

Jenis kompetensi terdapat beberapa kategori yang dinyatakan oleh (Oktavina, 2018) sebagai berikut :

1. Kompetensi Intelektual

Berbagai pengetahuan yang ada pada diri seseorang dan diperlukan untuk mendukung kinerja.

2. Kompetensi Pribadi

Transformasi diri, identifikasi diri dan pemahaman diri tentang perangkat tindakan yang terkait dengan keterampilan seseorang untuk menyadari diri mereka sendiri.

3. Kompetensi Fisik

Tentang kebugaran jasmani total yang diperlukan untuk melakukan suatu tugas.

4. Kompetensi Sosial

Seperangkat tindakan yang membentuk dasar pemahaman diri sebagai bagian integral dari lingkungan sosial.

5. Kompetensi Spiritual

Tentang pemahaman, pengenalan dan pengalaman prinsip-prinsip agama.

2.1.3.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Menurut Wibowo, (2017:269) menyatakan bahwa terdapat faktor yang mempengaruhi kompetensi seseorang, yaitu :

1. Keyakinan dan nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri dan terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Jika orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inofatif mereka tidak akan berusaha berpikir mengenai cara baru atau tidak selaras dalam melakukan sesuatu.

2. Keterampilan

Keterampilan memainkan peran pada aneka macam kompetensi. Berbicara didepan banyak orang adalah keterampilan yang bisa dipelajari, dipraktikan dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga diperbaiki menggunakan instruksi, praktik dan umpan balik.

3. Pengalaman

Keahlian berdasarkan kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di depan kelompok dan menuntaskan masalah. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional agar tahu dinamika kekuasaan dan dampak pada lingkungan tersebut.

4. Karakteristik kepribadian

Dalam kepribadian termasuk faktor yang diantaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi kepribadian bukan sesuatu yg tidak bisa dirubah. Kenyataannya, kepribadian seorang bisa berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi menggunakan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5. Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seorang bawahan.

6. Isu emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Membuat kesalahan, merasa malu, tidak di inginkan atau takut tidak menjadi bagian kelompok sehingga dapat membatasi motivasi dan inisiatif. Perasaan otoritas dapat mengganggu keterampilan komunikasi dan menyelesaikan

konflik dengan atasan. Orang mungkin mengalami kesulitan untuk mendengarkan orang lain karena mereka merasa tidak di dengar.

7. Kemampuan intelektual

Kemampuan tergantung pada pemikiran kognitif, seperti pemikiran konseptual dan analitik. Tidak mungkin untuk memperbaiki melalui semua intervensi yang diungkapkan oleh organisasi. Tentu saja, faktor-faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan perolehan keterampilan.

2.1.3.3 Manfaat Kompetensi

Menurut (Oktavina, 2018) Manfaat kompetensi yang perlu karyawan utamakan dalam organisasi, yaitu :

1. Prediktor keberhasilan pekerjaan

Model kompetensi dapat secara akurat menentukan pengetahuan dan keterampilan yang dibutuhkan untuk keberhasilan di tempat kerja. Keberhasilan dapat diprediksi jika kompetensi dapat memperoleh keterampilan yang diperlukan untuk posisinya.

2. Merekrut karyawan yang ada

Setelah kompetensi yang dibutuhkan untuk posisi tertentu berhasil diidentifikasi, maka kompetensi dapat dengan mudah digunakan sebagai posisi tertentu dan sebagai kriteria dasar saat merekrut karyawan baru.

3. Dasar-dasar evaluasi dan pengembangan karyawan

Penentuan ketrampilan profesional yang akurat juga dapat menjadi tolak ukur keterampilan seseorang. Oleh karena itu, sistem kompetensi ini dapat digunakan untuk menentukan apakah seseorang telah mengembangkannya dalam pelatihan dan pembinaan atau perlu dipindahkan ke daerah lain.

2.1.3.4 Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno, (2017: 204) beberapa indikator yang termasuk dalam kompetensi, sebaga berikut :

1. Pengetahuan (*knowledge*)

Kesadaran dalam ranah kognitif. Misalnya, karyawan tahu cara belajar dan melakukan pembelajaran yang baik tergantung kebutuhan yang ada di perusahaan.

2. Pemahaman (*understanding*)

Pemahaman kedalaman kognitif dan emosional individu. Misalnya, ketika melakukan proses pembelajaran, karyawan perlu memiliki pemahaman yang baik dan efektif tentang karakteristik dan kondisi kerja mereka.

3. Kemampuan (*skill*)

Apa yang dimiliki oleh seseorang untuk melakukan suatu tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan karyawan untuk memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

4. Nilai (*value*)

Standar perilaku yang diyakini dan tertanam secara psikologi oleh individu. Misalnya, standar perilaku karyawan (kejujuran, keterbukaan dan demokrasi) dalam menjalankan tugasnya.

5. Sikap (*attitude*)

Sikap ini adalah reaksi terhadap emosi (kebahagiaan, ketidakbahagiaan, keberuntungan, kesengsaraan atau rangsangan eksternal). Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi meningkatnya perasaan tentang gaji.

6. Minat (*interest*)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan tindakan. Misalnya, melakukan suatu aktivitas kerja.

2.1.4 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja perusahaan sangat penting bagi manajemen. Lingkungan kerja tidak menjalankan proses produksi perusahaan, tetapi lingkungan kerja secara langsung mempengaruhi karyawan yang melakukan proses produksi. Lingkungan kerja yang nyaman memberikan ketenangan pikiran dan memastikan bahwa karyawan melakukan yang terbaik. Jika karyawan menyukai lingkungan kerja, mereka dapat menjadi terbiasa ditempat kerja dan memanfaatkan jam kerja mereka dengan lebih baik.

Menurut (Afandi, 2018:65) lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di lingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas seperti temperatur, kelembapan, ventilasi, penerangan, kekaduan, kebersihan tempat kerja dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja. Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai keseluruhan alat perkakas yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seorang bekerja, metode kerjanya, sebagai pengaruh kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok. Lingkungan kerja merupakan sesuatu yang terdapat disekitar para pekerja dan yang mensugestikan dirinya ketika menjalankan tugas-tugas yang diberikan. Dengan memperhatikan lingkungan kerja yang baik atau membentuk syarat kerja yang sanggup menaruh motivasi buat bekerja, maka akan membawa dampak terhadap kinerja karyawan. (Elmi, 2018)

2.1.4.1 Jenis Lingkungan Kerja

Menurut Suwardi, (2018: 201) jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yakni lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

1. Lingkungan Kerja Fisik

Lingkungan Kerja Fisik adalah semua kondisi fisik yang mungkin ada ditempat kerja yang dapat secara langsung dan yang tidak langsung dapat mempengaruhi karyawan. Lingkungan yang terkait langsung dengan karyawan juga disebut lingkungan perantara dan umum, disebut juga sebagai situasi yang mempengaruhi manusia seperti suhu, kelembaban dan udara, sirkulasi, pencahayaan, kebisingan, getaran mekanis, aroma tidak menyenangkan, warna dan lain-lain. Untuk mengurangi dampak lingkungan fisik pekerja, langkah pertama mempelajari manusia tentang perilaku fisik maupun tingkah laku mereka dan itu digunakan sebagai dasar untuk memikirkan lingkungan fisik yang tidak sesuai.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan Kerja Non Fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

2.1.4.2 Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja dan meningkatkan produktivitas tenaga kerja. Keuntungan bekerja dengan orang yang termotivasi adalah seseorang melakukan pekerjaan dengan benar. Ini berarti pekerjaan akan selesai dalam jangka waktu yang ditentukan oleh kriteria yang benar. Kinerjanya dipantau oleh pemangku kepentingan, membutuhkan pengawasan yang lebih sedikit, dan semangat kerja yang tinggi.

2.1.4.3 Faktor-faktor Lingkungan Kerja

Jika hal ini didukung dengan kondisi lingkungan yang sesuai, manusia dapat melakukan pekerjaan yang cukup untuk mencapai hasil yang optimal. Lingkungan dianggap baik atau sesuai ketika dimana karyawan dapat melakukan pekerjaannya secara optimal, aman dan nyaman.

Menurut Elmi, (2018) ada beberapa faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja :

1. Hubungan sosial

Meskipun hubungan antara karyawan dengan karyawan lain dan para pimpinan terjalin dengan baik, maka hal itu dapat membuat karyawan merasa nyaman di lingkungan kerja. Oleh karena itu, kinerja karyawan dapat ditingkatkan dan tujuan organisasi dapat dicapai.

2. Kelembaban

Udara panas dan kelembaban tinggi dapat mengurangi panas dari tubuh (karena sistem penguapan). Sehingga mempengaruhi semakin cepatnya denyut jantung, karena makin aktifnya peredaran darah untuk memenuhi kebutuhan oksigen.

3. Bau

Penggunaan AC yang benar dapat menghilangkan bau yang mengganggu.

4. Sirkulasi udara

Udara normal mengandung 21% oksigen, 0,03% karbon dioksida dan 0,9% gas campuran. Jika orang normal mengalami sesak napas, berarti sirkulasi udara itu tidak baik. Kedua, sirkulasi udara yang baik adalah ventilasi yang baik.

5. Penerangan

Cahaya atau penerangan sangat penting bagi karyawan guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran pada melaksanakan pekerjaan. Oleh karena itu perlu diperhatikan adanya penerangan (cahaya) yang jelas namun tidak menyilaukan. Cahaya yang kurang jelas, sebagai akibatnya pekerjaan akan lambat dan banyak mengalami kesalahan yang mengakibatkan kurang efisien pada melaksanakan pekerjaan.

6. Kebersihan

Setiap perusahaan seharusnya selalu menjaga kebersihan lingkungan karena selain mempengaruhi kesehatan, bisa mempengaruhi kejiwaan seorang. Lingkungan kerja yang bersih akan mengakibatkan rasa bahagia bagi karyawan dan rasa bahagia ini bisa mempengaruhi seorang buat bekerja lebih semangat dan bergairah.

7. Keamanan

Untuk menjaga lingkungan kerja yang aman, kita perlu mempertimbangkan keberadaannya. Salah satu upaya untuk menjaga keselamatan tempat kerja adalah dengan mempekerjakan personel (keamanan) dan elektronik (CCTV).

8. Getaran Mekanis

Getaran dipengaruhi oleh intensitas, frekuensi dan lamanya getaran. Getaran buruk ditandai dengan konsentrasi yang buruk, kelelahan dan gejala gangguan mata, saraf dan otot.

2.1.4.4 Indikator Lingkungan Kerja

Menurut Afandi, (2018) Indikator-indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut :

1. Pencahayaan

Pencahayaan meningkatkan efisiensi karyawan dengan benar. karena dapat mengurangi kesalahan dan tidak membuat mata lelah, dan membuat karyawan dapat melakukan pekerjaan dengan lebih cepat.

2. Warna

Salah satu faktor kunci untuk meningkatkan efisiensi kerja karyawan dengan menggunakan warna yang tepat untuk dinding ruangan dan alat lainnya untuk menjaga kegembiraan dan ketenangan kerja karyawan. Secara khusus, warna mempengaruhi kondisi mental seseorang.

3. Suhu Udara

Mengenai faktor udara ini, yang sering adalah suhu udara dan banyaknya uap air pada udara itu.

4. Suara

Untuk mengatasi kebisingan, perlu untuk menetapkan alat-alat yang memiliki suara keras seperti mesin ketik pesawat telepon, pakir motor dan lain-lain. Oleh karena itu, harus adanya ruang khusus agar tidak mengganggu pekerja saat melakukan tugasnya.

5. Keamanan Bekerja

Unsur-unsur penunjang yang mendukung terciptanya suatu kerja yang baik berupa material maupun non material.

6. Hubungan Karyawan

Sekelompok orang-orang yang sedang bekerja didalam suatu organisasi atau perusahaan yang jelas baik secara secara fungsional, organisasi maupun bidang teknis dan jenis pekerjaan atau tugas yang dihadapi.

2.1.5 Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil dari upaya mereka yang telah mencapai dan menunjukkan kemampuan optimalnya dalam melaksanakan tugas dan menyelesaikan tepat waktu. Kinerja merupakan konsep penting dimana pembahasan itu yang memandu kinerja organisasi atau perusahaan. Kunci keberhasilan kinerja dapat disebut pencapaian organisasi atau perusahaan.

Efektivitas kinerja disertai dengan adanya sumber daya manusia yang berkualitas untuk mencapai kinerja yang optimal.

Menurut Mangkunegara, (2017:67) kinerja karyawan adalah kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh karyawan untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah suatu nilai atau ciri yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap pekerjaan seorang karyawan. Tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada karyawan, tugas yang diselesaikan untuk bekerja secara optimal dan selesai tepat waktu, membantu memajukan perusahaan dan mengamankan bakat. Sebuah departemen yang dapat bersaing dengan perusahaan lain dan mencapai tujuan mereka.

2.1.5.1 Manfaat kinerja perusahaan yang sehat

Tentunya manajemen yang baik dapat diukur dari kinerja karyawan yang optimal. Kinerja karyawan yang baik memiliki beberapa manfaat. Menurut Menurut Rozarie, (2017: 66), penilaian kinerja dapat digunakan untuk berbagai manfaat, antara lain :

1. Evaluasi tujuan dan saran
Evaluasi terhadap tujuan dan sasaran memberikan umpan balik pada proses perencanaan dalam menetapkan sasaran untuk kinerja organisasi di masa mendatang.
2. Evaluasi rencana
Jika dalam evaluasi hasil tidak sesuai dengan rencana dicari apa penyebabnya.
3. Evaluasi lingkungan
Penilaian apakah kondisi lingkungan yang ditemui selama proses implementasi tidak seperti yang diharapkan tidak memfasilitasi dan mengakibatkan kesulitan atau kegagalan.
4. Evaluasi proses kinerja
Mengevaluasi jika terjadi kegagalan dalam proses penyampaian layanan. Apakah mekanisme kerja berjalan seperti yang diharapkan, terlepas dari apakah ada masalah kepemimpinan dan hubungan antar manusia dalam organisasi.
5. Evaluasi pengukuran kerja

Menilai apakah penilaian kinerja telah dilakukan dengan benar, apakah sistem review dan coaching telah berjalan dengan benar serta apakah metode sudah tepat.

6. Evaluasi hasil

Apabila terdapat deviasi, dicari faktor yang menyebabkan dan berusaha memperbaikinya dikemudian hari.

2.1.5.2 Jenis-jenis Kinerja Karyawan

Selain itu, menurut Rozarie, (2017: 65) Penilaian kinerja terdiri dari pendekatan sikap, pendekatan perilaku, pendekatan konsekuensial dan pendekatan aksidental. Penjelasan jenis kinerja adalah sebagai berikut :

1. Pendekatan sikap

Pendekatan ini melibatkan penilaian terhadap sifat atau karakteristik individu.

2. Pendekatan perilaku

Untuk melihat bagaimana orang berperilaku, tingkat kelangsungan hidup orang meningkat ketika evaluasi kinerja didukung oleh tingkat perilaku kerja.

3. Pendekatan hasil kedua

Tindakan fokus pada proses dan pendekatan hasil fokus pada hasil atau hasil dari upaya seseorang atau apa yang diselesaikan.

4. Pendekatan darurat

Pendekatan ini terus- menerus beradaptasi dengan situasi yang berkembang. Pendekatan perekrutan tepat ketika memutuskan untuk mempromosikan kandidat diposisi yang berbeda.

2.1.5.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja karyawan

Kinerja tidak terjadi sendiri, dengan kata lain ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Faktor suara keras (Sangadji, 2018):

1. Personal factors (faktor individu)

Berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen dan lain-lain

2. Leadership factors (faktor kepemimpinan)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.

3. Team factors (faktor kelompok/rekan kerja)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. System factors (faktor sistem)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Contextual/situational factors (faktor situasi)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.5.4 Indikator-indikator Kinerja Karyawan

Menurut Afandi, (2018: 89) indikator-indikator kinerja karyawan sebagai berikut, yaitu :

1. Kuantitas

Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lain.

2. Kualitas

Hasil kerja segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

3. Efisien

Dalam melaksanakan tugas berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.

4. Disiplin

Kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.

5. Inisiatif

Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan

terhadap sesuatu yang ada disekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.

6. Ketelitian

Tujuan kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu telah mencapai tujuan atau belum mencapai tujuan.

7. Kepemimpinan

Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

8. Kejujuran

Salah satu sifat manusia yang cukup sulit untuk diterapkan.

9. Kreativitas

Proses mental yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

2.2 Penelitian Terlebih dahulu

Sebelum melakukan penelitian dan teori-teori, penulis melakukan observasi untuk membandingkan keakuratan penelitian, kebenaran dan kejelasan suatu penelitian, oleh karena itu peneliti mengutip beberapa penelitian yang telah dilakukan. Rangkuman hasil penelitian ini telah dilakukan sebelumnya oleh peneliti dari dalam negeri maupun luar negeri. Beberapa hasil penelitian terdahulu yang terkait adalah sebagai berikut :

Penelitian pertama dilakukan oleh (Ismail *et al.*, 2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompetensi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif. Objek penelitiannya adalah karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero), Tbk Kantor Cabang Makassar dan proses pengumpulan data dilakukan dengan angket/kuesioner dengan jumlah sampel 30 orang. Adapun metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif, uji realibilitas, uji validitas, analisis regresi berganda, uji asumsi klasik dan uji statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan sedangkan lingkungan kerja berpengaruh positif dan tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedua dilakukan oleh (Nurvitasari *et al.*, 2020) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh signifikan kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karir terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah berjumlah 531 pegawai dan sampel yang diambil sebanyak 84 pegawai PT. Bank Sumut Kantor Pusat. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan. Secara simultan kompetensi, budaya organisasi, *soft skill* dan pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sumut Kantor Pusat Medan.

Penelitian ketiga dilakukan oleh (Shielpani, 2018) Tujuan penelitian ini adalah untuk mengkaji pengaruh budaya organisasi, kompetensi, dan kinerja baik secara parsial maupun simultan. Temuan pada penelitian ini secara parsial pertama budaya organisasi memberikan kontribusi positif terhadap kinerja karyawan, kedua pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan, sedangkan secara simultan pengaruh budaya organisasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan berpengaruh. Salah satu upaya manajemen dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu memperhatikan mengenalkan budaya organisasi dengan cara orientasi karyawan baru dan kompensasi dengan cara memberikan pelatihan yang menunjang pekerjaan seperti pelatihan komunikasi dan negosiasi. Sedangkan untuk penelitian selanjutnya dapat memperluas objek penelitian atau menambah variabel dan indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan semakin terungkapnya variabel-variabel tersebut maka akan memperkaya referensi mengenai Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap variabel Kinerja Karyawan Bank Jabar Banten. Hal ini diharapkan agar nantinya data yang dihasilkan dapat lebih mengungkap variabel yang diteliti sehingga dapat lebih memperkuat dan memperkaya hasil penelitian.

Penelitian keempat dilakukan oleh (Fikri *et al.*, 2019) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi Karyawan terhadap Kinerja Karyawan. Sampel dalam penelitian ini adalah kantor PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Metode pengambilan

sampel dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Metode analisis yang digunakan adalah analisis data regresi berganda. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi, Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung, Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung. Bank Syariah Cabang Bitung sebaiknya memberlakukan budaya organisasi sebagai suatu acuan positif untuk mendukung kinerja karyawan.

Penelitian kelima dilakukan oleh (Anggi, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis bagaimana pengaruh gaya kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah 51 orang karyawan tetap yang bekerja di PT BCA, Tbk Pekanbaru. Penentuan sampel menggunakan metode *purposive sampling* dan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda dengan SPSS. Variabel Independen adalah gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi yang diuji pengaruhnya terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, sedangkan komitmen organisasi tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penelitian keenam dilakukan oleh (Alam, 2020) Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kinerja karyawan BRI Corporate University. Pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh sebanyak 30 karyawan. Hasil yang diperoleh adalah motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada BRI Corporate University.

Penelitian ketujuh dilakukan oleh (Tambak *et al.*, 2022) Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen organisasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Bank BRI Cabang Rantauprapat. Populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang. Metode pengumpulan data menggunakan angket/kuesioner. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, sehingga jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 45 orang. Hasil analisis

regresi linier berganda variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. Koefisien regresi untuk variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan. dengan nilai signifikansi disimpulkan bahwa variabel komitmen organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian kedelapan dilakukan oleh (Suardhita *et al.*, 2021) Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis kinerja pegawai pada Bank CIMB NIAGA, Tbk Cabang Pondok Gede, Bekasi. Berkaitan dengan hal tersebut, bagaimana karyawan dapat bekerja dengan baik dengan adanya pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi. Maka terhadap hal tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menunjukkan signifikansi pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel yang digunakan sebagai sebanyak 56 orang menggunakan teori penelitian populasi dalam pengambilan sampelnya. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode angket. Analisis data Teknik yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan Statistical Product and Service Solution (SPSS). Hasil penelitian ini menemukan bahwa variabel (budaya organisasi dan komitmen organisasi) secara simultan berpengaruh terhadap motivasi kerja. Hasil analisis korelasi determinasi menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi dapat memberikan kontribusi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja adalah variabel komitmen organisasi antara kedua variabel. Sedangkan variabel budaya organisasi tidak signifikan.

2.3 Pengaruh Antar Variabel

2.2.1 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Nilai-nilai yang dipercaya oleh semua anggota yang membedakannya dari yang lain dan menjadi dasar perilaku dan sikap karyawan ditempat kerja (Robins, 2017 : 33). Dengan kata lain, budaya mempengaruhi sejauh mana anggota suatu organisasi mencapai tujuannya, sehingga budaya suatu organisasi merupakan unsur yang berpengaruh dalam membentuk dan memberi makna pada tindakan dan perilaku anggota suatu organisasi. Budaya yang baik berdampak pada kinerja

karyawan dan memungkinkan mereka untuk melakukan dan menyelesaikan tugas dengan lebih baik.

2.2.2 Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti, (2017: 20) “ciri-ciri dasar individu yang secara kausal berkaitan dengan kriteria yang berkaitan dengan kinerja yang efektif atau unggul dalam situasi kerja”. Kompetensi mencakup makna menjadi bagian dari kepribadian seseorang yang sangat unik dan perilaku yang dapat diprediksi serta kinerja ditempat kerja dalam berbagai situasi yang diukur dengan kriteria atau kriteria yang digunakan. Hal ini tercermin dari survei sebelumnya yaitu survei sulastini (2017), dan hasil survei ini menunjukkan bahwa kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu, hasil survei febrina (2018) menunjukkan bahwa kompetensi berdampak pada kinerja karyawan.

2.2.3 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara, (2017: 71) “Lingkungan kerja sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan dan motivasi yang harus dimiliki karyawan harus tumbuh dari diri sendiri dan lingkungan kerja” Motif kinerja yang tumbuh dengan sendirinya membentuk kekuatan mereka sendiri dan jika kondisi lingkungan kerja mendukung, kinerja akan lebih mudah dan berdampak positif.

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan pekerjaan. Lingkungan yang baik menciptakan rasa nyaman dan gembira. Hal ini memungkinkan karyawan untuk bekerja lebih keras dan lebih keras, jadi jika karyawan memiliki semangat kerja, mereka akan berkinerja terbaik. Komunikasi yang buruk antara karyawan dan manajer atau antara karyawan lain, membuat sulitnya mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan terpengaruh jika tujuan organisasi tidak tercapai.

2.2.4 Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Nur et al., (2020) menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi, kompetensi, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, kompetensi berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan lingkungan kerja berpengaruh secara

signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan.

2.4 Pengembangan Hipotesis Penelitian

Berdasarkan pengaruh terhadap variabel yang telah dikemukakan, maka peneliti mencoba mengemukakan hipotesis yang dijadikan acuan dalam pemecahan masalah yaitu :

1. Diduga Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
2. Diduga Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
3. Diduga Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.
4. Diduga Budaya Organisasi, Kompetensi dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Bank BRI Kantor Cabang Pondok Gede.

2.5 Kerangka Konseptual Penelitian

Kerangka penelitian disusun untuk menggambarkan hubungan pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen. Variabel independen disimbolkan dengan (X) sedangkan variabel dependen disimbolkan dengan (Y).

Gambar 2.1 Kerangka Konseptual Penelitian

