

## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA**

#### **2.1 Landasan Teori**

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

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Ajabar, 2020:5) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan kegiatan yang dicoba buat memicu, meningkatkan, memotivasi serta memelihara kinerja yang baik dalam organisasi. Menurut (Ni Kadek & John, 2019:2) Manajemen Sumber Daya Manusia ialah proses menyampaikan tujuan organisasi lewat memanfaatkan manusia ataupun orang yang terdapat di dalamnya. Individu ataupun karyawan yang dikelola supaya mempunyai kompetensi serta kemampuan bagus yang diperlukan dalam menunjang pekerjaannya.

###### **2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut (Ni Kadek & John, 2019:5) Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut :

1. Fungsi Manajerial
  - a. Perencanaan adalah penentuan program pengelolaan sumber daya manusia atau tenaga kerja yang akan dibutuhkan dalam mencapai tujuan organisasi.
  - b. Pengorganisasian merupakan membentuk organisasi untuk mengelola rangkaian dari bermacam hubungan kerja, pembagian pekerjaan, kegiatan personalia serta aspek yang lain.
  - c. Pengarahan merupakan kegiatan yang mengarahkan karyawan agar bekerja dengan baik dan efisien lewat perintah, motivasi serta peraturan yang mengikat untuk mencapai tujuan perusahaan.
  - d. Pengendalian merupakan kegiatan pelaksanaan untuk mengendalikan semua pegawai agar mematuhi peraturan- peraturan yang ada di dalam perusahaan dan bekerja sesuai dengan jam operasional kerja. Apabila

ada penyimpangan atau kesalahan maka perlu adanya perbaikan dan penyempurnaan perencanaan.

## 2. Fungsi Operasional

- a. Pengadaan adalah kegiatan dengan melakukan perekrutan, seleksi, penempatan, orientasi untuk memperoleh karyawan yang diperlukan oleh perusahaan.
- b. Pengembangan adalah suatu kegiatan untuk meningkatkan keterampilan, ilmu pengetahuan serta perilaku karyawan dalam bekerja dengan baik melalui pendidikan dan pelatihan.
- c. Kompensasi adalah kegiatan pemberian balas jasa langsung serta tidak langsung berupa uang ataupun barang kepada karyawan yang diberikan oleh perusahaan.
- d. Pengintegrasian adalah kegiatan untuk menyesuaikan kepentingan perusahaan dan kebutuhan karyawan agar dapat mengambil keputusan yang tepat.
- e. Pemeliharaan adalah kegiatan untuk menjaga atau meningkatkan kondisi mental, loyalitas karyawan dan kemampuan bekerja karyawan agar mereka tetap mau bekerja sampai pensiun.
- f. Memutuskan hubungan kerja adalah pemberhentian hubungan kerja karyawan dari suatu perusahaan. Memutuskan hubungan kerja ini biasanya disebabkan oleh keinginan perusahaan, keinginan karyawan, pensiun, dan kontrak kerja yang sudah berakhir.

### 2.1.2 Motivasi Kerja

#### 2.1.2.1 Pengertian Motivasi Kerja

Menurut (Sudaryo *et al.*, 2018:63) motivasi merupakan suatu proses yang membangkitkan, menunjukkan, serta melindungi sikap manusia mengarah pada pencapaian tujuan. Mengembangkan yang berhubungan dengan dorongan di balik aksi, sebaliknya sikap melindungi ataupun memelihara berhubungan dengan berapa lama seorang hendak terus berupaya buat menggapai tujuan.

Menurut (Muhamamad, 2018:50) motivasi ialah keinginan untuk memakai usaha agar mempunyai kualitas yang baik untuk mencapai tujuan organisasi, yang

mempunyai keahlian usaha untuk mencukupi sebagian kebutuhan seseorang. Dalam penjelasan ini terdapat 3 elemen berarti ialah usaha, tujuan, serta kebutuhan. Elemen usaha ialah pengukuran keseriusan. Usaha yang ditunjukkan mengarah dan tidak berubah- ubah dengan tujuan organisasi ialah bentuk usaha yang sepatutnya dicari, serta motivasi ialah proses pemenuhan kebutuhan.

Menurut (Astadi, 2016:124), pendekatan teori hirarki kebutuhan Abraham H. Maslow bahwa dalam dirinya manusia terdapat 5 hirarki kebutuhan ialah fisik, keamanan, sosial, penghargaan, serta aktualisasi diri. Penyempurnaan kebutuhan terbentuk secara bertahap, bertingkat yang maksudnya pemenuhan tiap tingkatan kebutuhan diawali dari yang sangat dasar terlebih dulu secara berurutan.

**Gambar 2.1. Teori Hirarki Kebutuhan Abraham H. Maslow**



Sumber:[https://www.google.co.id/books/edition/Buku\\_Ajar\\_Perilaku\\_Organisasi/Tahun\\_2022](https://www.google.co.id/books/edition/Buku_Ajar_Perilaku_Organisasi/Tahun_2022)

Berdasarkan gambar 2.1. diatas penjelasannya sebagai berikut:

1. Kebutuhan fisiologis : kebutuhan yang diperlukan manusia buat senantiasa untuk hidup secara fisik, biologis, misalnya kebutuhan makan, minum, pakaian serta tempat tinggal.
2. Kebutuhan rasa aman : kebutuhan untuk mendapatkan jaminan kejelasan terpenuhinya kebutuhan rasa aman. Contoh : jaminan pendapatan dengan jangka waktu tertentu.

3. Kebutuhan sosial: kebutuhan untuk berbicara, berhubungan, adanya jalinan interaksi antar sesama manusia. Contoh: kasih sayang, persahabatan dan mengobrol.
4. Kebutuhan akan penghargaan: kebutuhan untuk mendapatkan penilaian agar bermanfaat bagi lingkungan. Misalnya : pemberian piagam penghargaan, mendapat perhatian, status dan mendapat bonus/insentif.
5. Kebutuhan akan aktualisasi diri: kebutuhan berupa dorongan yang mampu membentuk seseorang untuk menjadi apa yang diinginkannya. Contoh: jadi ahli/ pakar dalam sesuatu bidang dan menampilkan kemampuan tertentu dalam suatu pekerjaan.

#### **2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja**

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019:589) terdapat dua komponen yang menjadi faktor mempengaruhi motivasi, faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor *intern* dan *ekstern* yang berasal dari karyawan.

##### **1. Faktor *Intern***

Faktor *intern* yaitu pemberian motivasi pada karyawan dari dalam dirinya untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya antara lain :

- a. Keinginan untuk dapat hidup  
Suatu usaha untuk bertahan hidup untuk memenuhi kebutuhannya. Usaha itu meliputi : mendapatkan kompensasi yang mencukupi, mempunyai pekerjaan tetap, dan lingkungan kerja yang aman serta nyaman
- b. Keinginan untuk dapat memiliki  
Sebuah keinginan seseorang untuk mendapatkan sesuatu yang ingin dimilikinya
- c. Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan  
Suatu keinginan seseorang untuk dapat dihargai dan dihormati oleh atasan, rekan kerja maupun bawahannya didalam bekerja.
- d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan  
Sebuah usaha untuk memperoleh pengakuan atas hasil kerja yang telah seseorang peroleh. Pengakuan itu meliputi : penghargaan atas

prestasi yang diperolehnya, kerjasama yang kompak serta harmonis antar rekan kerja, mempunyai atasan yang adil serta bijaksana, dan masyarakat dapat menerima serta menghargai pekerjaan kita.

e. Keinginan untuk berkuasa

Suatu usaha seseorang untuk mempunyai kemampuan agar dapat berkuasa. Contoh : seseorang ingin menjadi direktur dan seseorang ingin mempunyai prestasi yang membanggakan di dalam pekerjaannya.

2. Faktor *Ekstern*

Faktor *ekstern* yaitu pemberian motivasi pada karyawan dari luar dirinya untuk melakukan serta menyelesaikan pekerjaannya antara lain :

a. Kondisi lingkungan kerja

Seluruh prasarana dan sarana yang digunakan oleh karyawan untuk melakukan pekerjaannya

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi yang diberikan oleh perusahaan harus mencukupi serta sesuai dengan kebutuhan para karyawan yang telah bekerja didalamnya agar para karyawan tidak pindah ke perusahaan yang lain

c. Supervisi yang baik

Supervisor memberikan pengarahan, mengawasi serta bimbingan pada karyawan agar dapat mengerjakan pekerjaan dengan benar sesuai dengan peraturan yang sudah ditetapkan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Jika seseorang dan keluarganya dijamin sepenuhnya oleh pihak perusahaan maka akan mensejahterakan kehidupan karyawan dengan jaminan-jaminan yang ada

e. Status dan tanggung jawab

Jika seorang karyawan yang mendapatkan penilaian kinerja yang sangat baik maka yang diharapkan oleh karyawan tersebut yaitu dengan diberikan tanggung jawab yang lebih banyak sehingga meningkatkan status serta kenaikan posisi jabatan

f. Peraturan yang fleksibel

Aturan-aturan yang terlalu kaku atau fleksibel yang diterapkan di dalam perusahaan menyebabkan karyawan tidak nyaman dan frustrasi yang berdampak pada kinerjanya menjadi menurun. Contoh: Jika seorang karyawan tidak masuk ke kantor karena harus mengurus anggota keluarganya yang tiba-tiba sakit keras tetapi karyawan tersebut belum sempat memberikan kabar ke atasannya maka sepatutnya pelanggaran seperti ini perlu dipertimbangkan agar dikemudian hari dalam kasus seperti ini tidak dimanfaatkan oleh karyawan lain yang tidak bertanggung jawab untuk kepentingan pribadinya.

### 2.1.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (Adha *et al.*, 2019) terdapat indikator-indikator motivasi kerja sebagai berikut :

1. Kebutuhan Fisik

Kebutuhan untuk mendapatkan sarana penunjang yang ada ditempat kerja, misalnya sarana penunjang buat memudahkan penyelesaian tugas dikantor

2. Kebutuhan Rasa Aman

Kebutuhan buat rasa aman ini, antara lain merupakan rasa aman fisik, keterkaitan, proteksi serta kebebasan dari sumber mengancam seperti : khawatir, takut serta bahaya

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan yang wajib dipenuhi bersumber pada kepentingan bersama dalam warga, kebutuhan tersebut dipenuhi bersama-sama. Contoh : hubungan yang baik antar sesama

4. Kebutuhan Akan Penghargaan

Kebutuhan untuk mendapatkan penghargaan atas apa yang sudah dicapai oleh seseorang. Contoh : kebutuhan untuk mendapatkan status, kebanggaan, kepedulian, reputasi

## 5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan

Kebutuhan untuk mendapatkan dorongan buat menggapai sesuatu yang diimpikan, misalnya motivasi dari pimpinan

### **2.1.3 Komunikasi**

#### **2.1.3.1 Pengertian Komunikasi**

Menurut (Silviani, 2020:27) komunikasi merupakan sebuah proses dimana terdapat dua orang ataupun lebih untuk membentuk ataupun melaksanakan pertukaran informasi antara satu dengan yang lain, dan selanjutnya akan memahami pesan yang disampaikan satu sama lain secara mendalam. Menurut (Marwansyah, 2019:321) komunikasi merupakan penyampaian pesan dari satu orang kepada orang lain dengan tujuan memperoleh penjelasan yang sama.

#### **2.1.3.2 Tujuan Komunikasi**

Menurut (Silviani, 2020:31) terdapat 4 tujuan dalam komunikasi :

##### 1. Perubahan Sikap

Membagikan bermacam informasi kepada seseorang dengan tujuan supaya seseorang tersebut bakal berganti sikapnya.

##### 2. Perubahan Pendapat

Membagikan bermacam informasi pada seseorang dengan tujuan supaya seseorang tersebut ingin berganti pandangan serta persepsinya terhadap tujuan informasi yang diberikan.

##### 3. Perubahan Perilaku

Membagikan bermacam informasi kepada seseorang dengan tujuan supaya seseorang tersebut bakal berganti perilakunya.

##### 4. Perubahan Sosial

Membagikan bermacam informasi kepada seseorang, dan pada kesimpulannya bertujuan supaya seseorang tersebut ingin membantu secara langsung terhadap tujuan informasi yang diberikan.

### **2.1.3.3 Indikator Komunikasi**

Menurut (Nisa *et al.*, 2018) indikator komunikasi sebagai berikut :

1. Pemahaman  
Keahlian untuk mengerti pesan secara teliti yang telah disampaikan oleh komunikator
2. Kesenangan  
Suatu proses komunikasi itu tidak hanya sukses dalam mengantarkan informasi, dan bisa pula berlangsung dalam situasi yang menggembirakan antara kedua belah pihak
3. Pengaruh pada sikap  
Tujuan berkomunikasi merupakan proses pengaruhi perilaku seseorang. Bila seseorang berkomunikasi dengan orang lain, maka setelah itu berlangsung perubahan pada perilakunya
4. Hubungan yang makin baik  
Jika dalam proses komunikasi yang efektif secara tidak langsung meningkatkan kualitas ikatan interpersonal. Seringkali bila orang sudah mempunyai pikiran yang sama, kemiripan kepribadian, cocok, dengan otomatis ikatan akan terjalin dengan baik
5. Tindakan  
Komunikasi yang efektif bila kedua belah pihak saat selesai berbicara kemudian terjadinya suatu tindakan sesuai dengan pesan yang sudah disampaikan

### **2.1.4 Budaya Organisasi**

#### **2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut (Sedarmayanti, 2017:347) budaya organisasi merupakan kerangka kerja yang efektif terdiri dari sikap- sikap, nilai- nilai, norma sikap, serta harapan bersama yang dialami oleh anggota organisasi. Menurut (Djunaedi, 2017:49) budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai serta keyakinan bersama yang



berhubungan dengan manusia, struktur serta sistem dalam organisasi guna menciptakan norma- norma sikap dalam perusahaan.

#### **2.1.4.2 Jenis-Jenis Budaya Organisasi**

Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019:556) terdapat 2 jenis budaya organisasi sebagai berikut :

##### **1. Berdasarkan Proses Informasi**

###### **a. Budaya rasional**

Suatu proses mendapatkan informasi secara individual (pengarahan dan bimbingan) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan kinerja yang ditunjukkan(kemampuan, produktivitas,keuntungan serta dampak).

###### **b. Budaya ideologis**

Suatu proses informasi secara naluri seseorang (pendapat, inovasi serta ilmu pengetahuan) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan adanya perbaruan(dukungan dari luar, perolehan sumber daya, serta perkembangan).

###### **c. Budaya konsensus**

Suatu proses mendapatkan informasi secara bersama-sama (diskusi dan partisipasi) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan keterikatan(moral, dan kerjasama antar anggota).

###### **d. Budaya hierarkis**

Suatu proses mendapatkan informasi secara formal (evaluasi dan dokumentasi) yang diduga sebagai fasilitas untuk tujuan kelanjutan (stabilitas, kontrol, serta koordinasi).

##### **2. Berdasarkan Tujuan**

###### **a. Budaya Organisasi Perusahaan**

###### **b. Budaya Organisasi Publik**

###### **c. Budaya Organisasi Sosial**

### **2.1.4.3 Indikator Budaya Organisasi**

Menurut (Wijaya *et al.*, 2018) indikator budaya organisasi sebagai berikut :

1. Inovasi dan pengambilan risiko  
Dimana karyawan didorong buat jadi inovatif dan didorong buat berani mengambil resiko.
2. Perhatian terhadap detail  
Dimana karyawan dihadapkan menampilkan ketelitian dalam mengerjakan tugas
3. Berorientasi pada hasil  
Dimana manajemen yang berfokus pada hasil untuk mencapai sasaran yang diinginkan
4. Berorientasi pada orang  
Dimana keputusan manajemen memikirkan resiko dari hasil kerja karyawan dalam organisasi.
5. Berorientasi pada tim  
Dimana kegiatan- kegiatan kerja di dalam organisasi lebih utama dibandingkan kepentingan pribadi
6. Keagresifan  
Dimana karyawan yang gigih dan kompetitif dalam bekerja
7. Stabilitas  
Dimana aktivitas organisasi menekankan untuk mempertahankan dan meningkatkan status

### **2.1.5 Kinerja Karyawan**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan**

Menurut (Djunaedi, 2017:74) kinerja merupakan hasil kerja yang bisa dicapai individu ataupun tim kerja didalam organisasi untuk menggapai tujuan organisasi dalam kurun waktu tertentu. Menurut (Sinambela & Sinambela, 2019:11) kinerja karyawan merupakan keahlian pegawai dalam melaksanakan suatu kemampuan tertentu. Kinerja karyawan sangat dibutuhkan karena dengan

adanya kinerja ini maka akan diketahui seberapa jauh keahlian karyawan untuk melakukan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Oleh karena itu, dibutuhkan penentuan kriteria yang tepat serta terukur dan ditentukan secara berkelompok yang dijadikan acuan. Menurut (Suryani *et al.*, 2020:2) kinerja karyawan adalah hasil kerja yang berbeda antara satu karyawan dengan karyawan yang lainnya yang diperoleh secara individual dalam menuntaskan tugas serta tanggung jawabnya.

#### **2.1.5.2 Manfaat Penilaian Kinerja Karyawan**

Menurut (Suriadi *et al.*, 2021:61) terdapat 3 bentuk manfaat yang dapat dirasakan oleh masing-masing pihak yaitu sebagai berikut :

1. Manfaat untuk karyawan
  - Karyawan bisa termotivasi buat senantiasa bekerja lebih baik lagi
  - Bisa menambah kepuasan kerja di kantor
  - Karyawan bisa mengetahui kelebihan serta kelemahannya dan membetulkan kelemahan serta tingkatkan kelebihan
  - Bisa mengenali standar hasil yang sudah ditetapkan
  - Antara atasan dengan bawahannya terjalin komunikasi yang baik dan harmonis
  - Bisa berdiskusi perihal permasalahan pekerjaan serta cara atasan dalam menanganinya
  - Terjalin jalinan yang baik antara bawahan dengan atasan
  - Karyawan bisa melihat lebih jelas gambaran tugas dalam pekerjaannya
  
2. Manfaat untuk HR/ Penilai
  - Penilai bisa mengukur kinerja karyawan serta adanya perbaikan untuk masa yang akan datang
  - Bisa meningkatkan sistem pengawasan
  - Identifikasi kenaikan nilai pribadi
  - Menambahkan kepuasan kerja
  - Bisa membagikan penjelasan terhadap karyawan tentang rasa khawatir, percaya diri, serta harapan

- Bisa meningkatkan serta bertukar ide antara penilai dengan karyawan
- Peluang buat bisa menarangkan apa yang di inginkan oleh organisasi supaya karyawan bisa bekerja lebih baik lagi
- Terjalin jalinan yang baik antara karyawan dengan penilai(manajer)
- Dari evaluasi kinerja karyawan, manajer bisa memperbaiki prioritas serta target
- Memotivasi karyawan

### 3. Manfaat untuk perusahaan

- Adanya komunikasi yang baik mengenai tujuan perusahaan
- Bisa tingkatkan rasa kebersamaan
- Meningkatkan keahlian, keterampilan, serta keinginan para karyawan dalam bekerja
- Bisa meningkatkan pemikiran secara luas tentang tugas para karyawannya
- Bisa mengembangkan pencapaian tujuan perusahaan

#### **2.1.5.3 Indikator Kinerja Karyawan**

Menurut (Nisa *et al.*, 2018) indikator kinerja karyawan sebagai berikut :

##### 1. Kuantitas

Diukur dari tanggapan karyawan terhadap jumlah kegiatan yang ditugaskan beserta hasilnya.

##### 2. Kualitas

Bisa diukur dari tanggapan karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan ketuhan tugas terhadap keterampilan serta keahlian karyawan. Hasil pekerjaan yang dikerjakan mendekati ketuhan ataupun penuh tujuan yang diinginkan dari pekerjaan tersebut.

##### 3. Ketepatan waktu

Diukur dari tanggapan karyawan terhadap sesuatu kegiatan yang dituntaskan dari awal sampai akhir. Bisa menuntaskan pada waktu yang sudah diresmikan dan mengoptimalkan waktu yang ada untuk kegiatan yang lain.

#### 4. Efektifitas

Pemanfaatan secara optimal sumber daya serta waktu yang terdapat pada organisasi agar menambahkan keuntungan serta meminimalkan kerugian.

#### 5. Kehadiran

Sebuah kedatangan karyawan dalam industri bisa mengetahui kinerja karyawan itu sendiri.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian Pertama dilakukan oleh Nico Harumanu Feel, Toni Herlambang & Yusron Rozzaid (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso”. Hasil penelitian ini memakai data primer berbentuk kuesioner yang disebarkan pada sampel sebanyak 25 responden. Hasil dari data yang sudah diperoleh dianalisa dengan memakai pendekatan regresi linier berganda serta uji hipotesis berbentuk uji simultan(F) serta parsial(t). Hasil penelitian ini menampilkan kalau disiplin kerja, budaya organisasi serta lingkungan kerja mempengaruhi signifikan secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Seluruh variabel bebas membagikan pengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso. Dari ketiga variabel bebas yang diteliti, disiplin kerja memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai.

Penelitian Kedua dilakukan oleh Sriwaty Djaman, Bakri Hasanuddin & Rudin (2021) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kesehatan Rumah Sakit Umum Daerah Tora Belo Kabupaten Sigi”. Penelitian ini bertujuan buat memahami serta menganalisis pengaruh secara simultan ataupun parsial variabel motivasi kerja, disiplin kerja serta budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di RSUD Tora Belo Kabupaten Sigi. Bentuk penelitian merupakan deskriptif serta kausal. Populasi dalam penelitian ini merupakan jumlah pegawai Rumah Sakit Tora Belo Kabupaten Sigi baik yang berstatus PNS ataupun yang berstatus honorer sebanyak

60 orang. Ilustrasi dalam riset ini sebanyak 60 orang, dengan metode pengambilan sampel dengan metode sensus. Metode analisis memakai regresi linier berganda. Nilai korelasi antara variabel kinerja dengan variabel motivasi diperoleh  $t = 0,002 < 0,05$ , maka  $H_0$  ditolak yang maksudnya ada ikatan/ korelasi yang signifikan antara variabel kinerja dengan variabel motivasi. Nilai korelasi antara variabel Kinerja dengan variabel Disiplin menampilkan nilai  $t = 0,864$ , maka  $H_0$  diterima yang maksudnya tidak ada korelasi/ korelasi yang signifikan antara variabel Kinerja dengan variabel Disiplin. Nilai korelasi antara variabel Kinerja dengan variabel Budaya Organisasi menampilkan nilai probabilitas =  $0,000$ , maka  $H_0$  ditolak yang maksudnya ada ikatan/ korelasi yang signifikan antara variabel Kinerja dengan variabel Budaya Organisasi.

Penelitian Ketiga dilakukan oleh Oryz Setiawan, Woro Utari & C. Sri Hartati (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro”. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kerja, budaya organisasi serta kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro, mendeskripsikan serta menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan maupun secara parsial terhadap kinerja pegawai, dan mengetahui variabel manakah yang paling dominan terhadap kinerja pegawai. Jenis penelitian ini memakai deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*). Hasil penelitian dan analisis data menampilkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, karena nilai F Hitung yang diperoleh sebesar 27,263, dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Besarnya kontribusi pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai sebesar 64,4% dan sisanya sebesar 35,6% ditetapkan variabel lain. Secara parsial variabel motivasi kerja dan variabel budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel budaya organisasi memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja pegawai pada Puskesmas Kapas Kabupaten Bojonegoro ialah sebesar 0,005.

Penelitian Keempat dilakukan oleh Didi Wandu, Suhroji Adha & Iyah Asriyah (2019) dengan judul penelitian “Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Pegawai Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif, dengan mengambil tempat penelitian di Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Provinsi Banten. Datayang digunakan dalam penelitian ini merupakan data primer serta sekunder yang diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada para pegawai. Analisis data memakai metode regresi linier sederhana dengan memakai program SPSS. Hasil penelitian ini menampilkan bahwa komunikasi mempengaruhi secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPBD Provinsi Banten dengan nilai t hitung sebesar 8,721 dengan tingkatan signifikansi sebesar 0,000. Sebaliknya koefisien determinasi(R<sup>2</sup>) yang didapat sebesar 0,481 yang maksudnya sebesar 48,1% variabel kinerja bisa dijelaskan oleh variabel komunikasi sisanya dijelaskan oleh variabel lain.

Penelitian Kelima dilakukan oleh Kristofer Manalu, Yusniar, & Heriyana (2022) dengan judul penelitian “Pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan”. Penelitian ini bertujuan buat mengenali pengaruh tiap- tiap variabel yang saling keterkaitan antara variabel satu dengan variabel yang lain terhadap kinerja karyawan semacam Motivasi kerja, Komunikasi, serta Tekanan pikiran pada PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Metode pengambilan sampel memakai sensus. Penelitian ini memakai model Analisis Regresi Linear Berganda. Metode pengumpulan data memakai angket ataupun kuisisioner dengan jumlah responden sebanyak 60 orang karyawan. Tujuan dari penelitian ini untuk melihat pengaruh dari tiap- tiap variabel dari motivasi kerja, komunikasi, stres kerja mempengaruhi secara parsial terhadap kinerja pegawai PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan. Hasil dari penelitian ini, nilai F 19,783 dengan tingkatan signifikan sebesar 0,000, ataupun  $19,783 > 4,15$  hingga secara bersama- sama ataupun secara serentak variabel motivasi kerja, komunikasi, serta stres kerja mempengaruhi secara signifikan serta positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja Perwakilan Kota Medan.

Penelitian Keenam dilakukan oleh Muhammad Irfan Nasution & Nirwana Priangkatara (2022) dengan judul penelitian “Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance”. Penelitian ini bertujuan buat mengenali

secara parsial serta simultan pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di kantor Tubuh Pengelolaan Keuangan dan Peninggalan Wilayah Kabupaten Langkat. Populasi yang digunakan dalam riset ini berjumlah 50 karyawan. Sebaliknya sampel yang diambil merupakan 50 karyawan, metode pengambilan sampel yang digunakan merupakan total sampling. Riset ini memakai tipe kuantitatif studi. Hasil riset menampilkan kalau disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan mempengaruhi pada kinerja karyawan. Motivasi kerja mempengaruhi signifikan terhadap kepatuhan kinerja karyawan. Setelah itu bersama-sama, disiplin kerja serta motivasi kerja mempunyai pengaruh yang seimbang terhadap kinerja karyawan.

Penelitian Ketujuh dilakukan oleh Ririn Agustina (2022) dengan judul penelitian “Effect of Communication and Physical Work Environment on Employee Performance of PT.Vadhana International Palembang Branch”. Penelitian ini bertujuan buat menganalisis pengaruh komunikasi dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja karyawan PT Vadhana International Cabang Palembang. Data dalam riset ini memakai riset kuantitatif. Setelah itu sumber data dalam riset ini merupakan data primer. Populasi dalam riset ini merupakan karyawan PT. Vadhana International Cabang Palembang yang mempunyai 72 karyawan. Metode pengambilan sampel dengan metode total sampling ataupun sampel jenuh ataupun dibilang pula sampel sensus. Setelah itu seluruh populasi dijadikan sampel. Metode analisis data dalam riset ini memakai SPSS v26. Hasil riset menampilkan kalau komunikasi dan lingkungan kerja fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Riset ini berguna buat tingkatkan kinerja karyawan lewat komunikasi dan lingkungan kerja fisik industri.

Penelitian Kedelapan dilakukan oleh Rahnian Mutiaram & Muhammad Ali Iqbal (2021) dengan judul penelitian “ The Influence Of Leadership And Organizational Culture On Employee Performance Of PT. Georfischer Indonesia Through Motivation As Intervening Variable”. Penelitian ini bertujuan buat menguji pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap karyawan kinerja lewat motivasi selaku mediasi. Jumlah responden dalam riset ini yaitu 116 responden. Riset ini ialah riset kuantitatif. Data riset diperoleh dari hasil pengisian kuesioner. Data riset setelah itu dianalisis memakai metode analisis *Partial Least*



*Square* dengan dorongan program SmartPLS. Hasil analisis memakai metode analisis PLS membagikan kesimpulan sebagai berikut: kepemimpinan dan budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh signifikan terhadap motivasi, kepemimpinan serta budaya organisasi mempunyai pengaruh positif serta berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif serta signifikan terhadap kinerja karyawan, serta motivasi bisa memediasi pengaruh tidak langsung dari kepemimpinan dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

### **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah jawaban yang masih bersifat dugaan terhadap masalah yang telah diajukan (Suryani & Hendryadi, 2015:98). Berdasarkan landasan teori dan permasalahan yang sudah dijelaskan di atas, maka peneliti mengambil hipotesis sebagai berikut :

H1 : Diduga Motivasi Kerja memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba

H2 : Diduga Komunikasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba

H3 : Diduga Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba

H4 : Diduga terdapat pengaruh Motivasi Kerja, Komunikasi, dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh terhadap Kinerja Karyawan di BPJS Ketenagakerjaan Cabang Jakarta Salemba

### **2.4 Keterkaitan Antar Variabel**

#### **a. Keterkaitan antar Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan**

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, hubungan antara motivasi kerja dan kinerja karyawan berbanding lurus maksudnya jika semakin tinggi motivasi kerja karyawan dalam bekerja maka kinerja seseorang yang dihasilkan akan semakin tinggi pula. Motivasi kerja diyakini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja ialah sesuatu keadaan yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan serta memelihara sikap yang

berhubungan dengan lingkungan kerja. Semacam yang sudah dijelaskan diatas bahwa motivasi kerja ialah salah satu aspek yang akan berpengaruh terhadap kinerja seseorang (Asmawiyah *et al.*, 2020).

b. Keterkaitan antar Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan

Komunikasi yang terjalin diantara karyawan dalam industri dipersepsikan telah lumayan baik dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, yang bisa dilihat dari hasil bahwa terdapatnya pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Ini artinya bahwa karyawan menilai kredibilitas sumber komunikasi, pesan yang di sampaikan, dan penerimaan komunikasi dari satu karyawan ke lainnya dan keterlibatan pihak terkait yang diyakini cukup baik dan mendukung kinerja mereka. Maka dari itu, dengan terus terjalinnya komunikasi yang baik yang telah diciptakan maka semakin baik juga kinerja seseorang ataupun kebalikannya (Katidjan *et al.*, 2017).

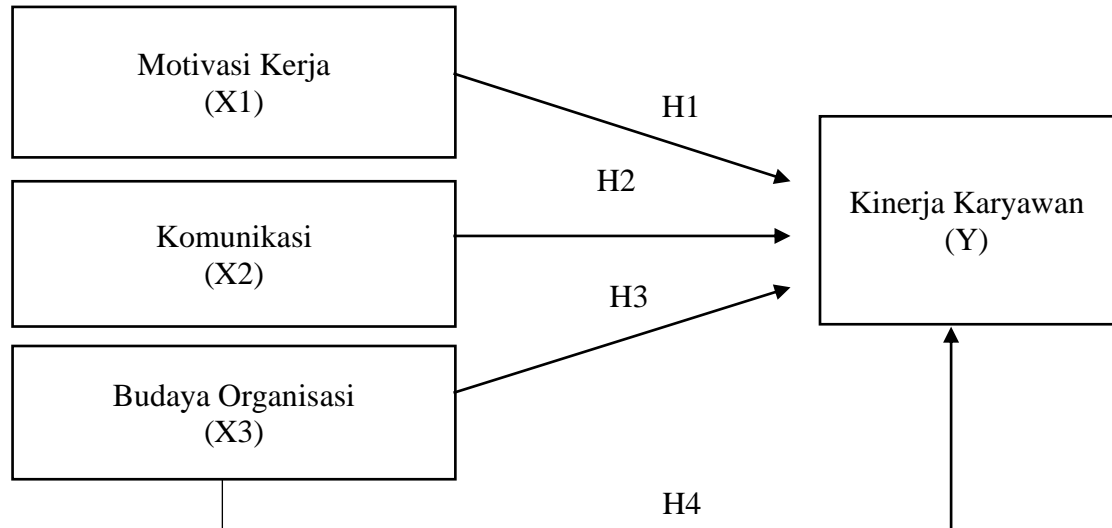
c. Keterkaitan antar Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya, budaya organisasi diyakini berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi nilai budaya organisasi maka semakin tinggi pula kinerja karyawan, dengan adanya kesepakatan yang kuat untuk membolehkan seseorang dapat menghasilkan sumber daya fisik, mental serta spritual tambahan yang dapat diperoleh dan sebaliknya tanpa kesepakatan sehingga pekerjaan besar akan susah terlaksana. Pegawai yang mempunyai kepercayaan yang kuat serta menerima nilai- nilai maupun tujuan dari organisasi, memiliki keinginan yang kuat untuk berusaha agar menggapai tujuan organisasi, serta kemauan buat senantiasa menjadi bagian dari organisasi. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi seseorang karyawan memegang budaya organisasi maka akan tinggi pula kinerja karyawan tersebut(Syukur *et al.*, 2019).

## 2.5 Kerangka Konseptual

Pada penelitian ini ada beberapa faktor yang menjadi variabel independen yang dianalisis sebagai faktor yang dapat mempengaruhi variabel dependen.

**Gambar 2.2. Kerangka Konseptual**



Sumber : Data diolah (2022)