



## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Hasil Penelitian Terdahulu**

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh para peneliti yang menunjukkan beberapa perbedaan diantaranya adalah :

Penelitian terdahulu yang pertama di lakukan oleh Dunggio (2020). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Gaya Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Penelitian ini mempunyai 1 variabel Bebas dan 1 variabel Terikat, yang termasuk variabel Bebas adalah Budaya Organisasi (X) sedangkan yang termasuk variabel Terikat adalah Kinerja Pegawai (Y) penelitian ini di lakukan dengan menggunakan Peneliti menggunakan jenis penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif, yaitu penelitian yang menggunakan kata-kata atau kalimat dengan beserta angka-angka dengan memakai sampel dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok. Adapun dalam pengumpulan data dilakukan dengan metode Observasi, Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya pasif-defensif (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,332 atau 33,2% dengan nilai signifikansi sebesar 0,017. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya pasif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Pengaruh budaya

Agresif-defensif (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,568 atau 56,8% dengan nilai signifikansi sebesar 0,003. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya agresif-defensif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai. Simpulannya, terdapat pengaruh budaya organisasi secara simultan dan parsial terhadap kinerja pegawai pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo. Perbedaan dengan penelitian saya adalah terletak pada objek penelitian yaitu penelitian ini berobjek pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo sedangkan penelitian yang akan saya teliti berobjek pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.

Penelitian terdahulu yang kedua dilakukan oleh Rizal, Zamzam dan Marnisah (2021). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasa Palembang Jaya. Penelitian ini mempunyai 3 variabel Bebas dan 1 variabel Terikat, yang termasuk variabel Bebas adalah Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Kompetensi (X3), sedangkan yang termasuk variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Penelitian menggunakan metode survei konfirmatori dengan pendekatan kuantitatif, populasi 220 karyawan Perusahaan Daerah Pasar Palembang Jaya Kota Palembang, 142 diambil sebagai sampel penelitian menggunakan rumus sloven, pengumpulan data menggunakan teknik kuesioner, dokumentasi dan observasi. Pengolahan data menggunakan tools analisis spss version 23, bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 t hitung 2,003 koefisien regresi sebesar 0,538; bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap

kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 t hitung 2,003 koefisien regresi 0,450; bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dengan tingkat signifikansi sebesar 0,00 t hitung 2,003 koefisien regresi sebesar 0,545; dan secara simultan budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja t hitung 8,599 > t tabel 4.763 koefisien regresi sebesar 47,1% selebihnya 52,9% dipengaruhi variabel lain. penelitian saya adalah terletak pada variabel Kompensasi (X2), Kompetensi (X3) dan Kinerja Karyawan (Y) serta objek penelitiannya yaitu penelitian ini berobjek pada Perusahaan Daerah Pasa Palembang Jaya sedangkan penelitian yang akan saya teliti berobjek pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan

Penelitian terdahulu yang ketiga di lakukan oleh Nasir et,al (2021). Dengan judul Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini mempunyai 2 variabel Bebas dan 1 variabel Terikat, yang termasuk variabel Bebas adalah Budaya Organisasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sedangkan yang termasuk variabel Terikat adalah Kinerja Karyawan (Y). Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS v 25. Metode sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, yakni semua anggota populasi yang berjumlah 20 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung(1,771) yang lebih kecil dari nilai ttabel(2,109). Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan dengan nilai thitung(2,973)

yang lebih besar dari nilai ttabel. Pada uji serempak, diperoleh bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Nilai R<sup>2</sup> pada penelitian ini adalah 0,701 yang berarti bahwa variabel budaya organisasi dan variabel disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 70,1% sedangkan sisanya senilai 29,9% dipengaruhi oleh variabel di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti. Perbedaan dengan penelitian saya adalah terletak pada variabel Disiplin Kerja(X<sub>2</sub>), Kinerja Karyawan (Y) dan objek penelitian yaitu penelitian ini berobjek pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang berada pada kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan sedangkan penelitian yang akan saya teliti berobjek pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.

Penelitian terdahulu yang keempat di lakukan oleh Daulay dan Kalsum (2021). Dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan. Penelitian ini mempunyai 2 variabel Bebas dan 1 variabel Terikat, yang termasuk variabel Bebas adalah Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) dan Gaya Kepemimpinan (X<sub>2</sub>) sedangkan yang termasuk variabel Terikat adalah Kinerja Guru (Y). Penelitian ini menggunakan Metode penelitian pendekatan deskriptif kuantitatif yang didukung survey, serta bersifat explanatory. Hasil penelitian dengan pengujian hipotesis uji t menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Hasil

uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru di Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan. Nilai koefisien determinasi ( $R^2$ ) dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Perbedaan dengan penelitian saya adalah terletak pada variabel Gaya Kepemimpinan ( $X_2$ ), Kinerja Guru ( $Y$ ) dan objek penelitian yaitu penelitian ini berobjek pada Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan sedangkan penelitian yang akan saya teliti berobjek pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.

Penelitian terdahulu yang ke lima di lakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019). Dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini mempunyai 2 variabel Bebas dan 1 variabel Terikat, yang termasuk variabel Bebas adalah Kepemimpinan ( $X_1$ ), Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dan Motivasi ( $X_3$ ) sedangkan yang termasuk variabel Terikat adalah Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif sebab pendekatan yang digunakan untuk usulan penelitian, proses, hipotesis, turun ke lapangan, analisis data, kesimpulan data sampai dengan penulisannya menggunakan aspek pengukuran, perhitungan, rumus dan kepastian data numeric, data dianalisa menggunakan rumus regresi linear berganda dan uji hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara serempak diperoleh nilai  $F_{hitung}$  11,766 lebih besar dibandingkan dengan nilai  $F_{tabel}$  2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih

kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H<sub>0</sub>. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X<sub>1</sub>), Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>), dan Motivasi (X<sub>3</sub>) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Perbedaan dengan penelitian saya adalah terletak pada variabel bebas Kepemimpinan (X<sub>1</sub>) dan Motivasi (X<sub>3</sub>) serta objek penelitian yaitu penelitian ini berobjek pada Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang sedangkan penelitian yang akan saya teliti berobjek pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.

*Tabel 2. 1 Matrik Penelitian Terdahulu*

No	Nama Penulis	Judul	Variabel	Hasil penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dunggio (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo.	<b>Variabel Bebas :</b> -Budaya Organisasi (X)  <b>Variabel Terikat :</b> -Kinerja Pegawai (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Pengaruh budaya konstruktif (X <sub>1</sub> ) terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 0,445 atau 44,5% dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Menunjukkan bahwa semakin baiknya budaya konstruktif akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai.	Persamaan dengan penelitian saya adalah terletak pada Variabel Bebas budaya organisasi(X) dan Variabel Terikat Kinerja pegawai(Y).	Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada objek penelitiannya penelitian terdahulu pada Kantor Camat Duingi Kota Gorontalo sedangkan yang sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.
2.	Rizal, Zamzam dan Marnisah (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Pasa Palembang	<b>Variabel Bebas :</b> -Budaya Organisasi (X <sub>1</sub> ) -Kompensasi (X <sub>2</sub> ) - Kompetensi (X <sub>3</sub> )  <b>Variabel Terikat :</b> -Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan, budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, kompensasi	Persamaan dengan penelitian saya adalah terletak pada Variabel Bebas budaya organisasi(X <sub>1</sub> )	Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada Variabel Bebas Kompensasi (X <sub>2</sub> ) dan Kompetensi (X <sub>3</sub> ) Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

		Jaya	Karyawan (Y)	berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja dan secara simultan budaya organisasi, kompetensi dan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.		dan terletak pada objek penelitiannya penelitian terdahulu pada Perusahaan Daerah Pasa Palembang Jaya sedangkan yang sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.
3.	Nasir et,al (2021)	Budaya Organisasi dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan	<b>Variabel Bebas :</b> -Budaya Organisasi(X1) -Disiplin Kerja(X2)  <b>Variabel Terikat :</b> -Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan, budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hal ini ditunjukkan dengan nilai thitung(1,771) yang lebih kecil dari nilai ttabel(2,109). Sedangkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, yang menunjukkan dengan nilai thitung(2,973) yang lebih besar dari nilai ttabel. Pada uji serempak, diperoleh bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan	Persamaan dengan penelitian saya adalah terletak pada Variabel Bebas budaya organisasi(X1)	Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada Variabel Bebas Disiplin Kerja (X2) variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y) dan terletak pada objek penelitiannya, penelitian terdahulu pada Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang berada pada kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan sedangkan yang sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.

4.	Daulay dan Kalsum (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Guru Swasta di Medan	<p><b>Variabel Bebas :</b> - Budaya Organisasi(X1 ) - Kepemimpinan (X2)</p> <p><b>Variabel Terikat :</b> -Kinerja Guru (Y)</p>	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru. Hasil uji F menunjukkan bahwa budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja guru Nilai koefisien determinasi (R <sup>2</sup> ) dari budaya organisasi dan gaya kepemimpinan mampu menjelaskan variabel kinerja guru sebesar 82,6% dan sisanya 17,4% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	Persamaan dengan penelitian saya adalah terletak pada Variabel Bebas budaya organisasi(X1)	Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada Variabel Bebas Kepemimpinan (X2) dan terletak pada objek penelitiannya penelitian terdahulu pada Yayasan Perguruan Nasional Brigjend Katamso Medan sedangkan yang sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.
5.	Andayani dan Tirtayasa (2019)	Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Motivasi	<p><b>Variabel Bebas :</b> - Kepemimpinan (X1) -Budaya Organisasi</p>	Hasil penelitian menunjukkan, bahwa secara serempak diperoleh nilai Fhitung 11,766 lebih besar	Persamaan dengan penelitian saya adalah terletak pada Variabel Bebas	Perbedaan dengan penelitian saya terletak pada Variabel Bebas Kepemimpinan

		Terhadap Kinerja Pegawai	(X2)  <b>Variabel Terikat :</b> -Kinerja Pegawai (Y)	dibandingkan dengan nilai Ftabel 2,49 dan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa hasil penelitian menolak H0. Dengan demikian secara serempak Kepemimpinan (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Motivasi (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.	budaya organisasi(X2) dan variabel Terikat Kinerja Pegawai (Y)	n (X1) dan terletak pada objek penelitiannya penelitian terdahulu pada inas Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat Aceh Tamiang sedangkan yang sekarang pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Lamongan.
--	--	--------------------------	---	--	--	--

## 2.2 Landasan Teori

### 2.2.1 Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia

#### 2.2.1.1 Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan bidang strategis dari organisasi. Manajemen sumber daya manusia harus dipandang sebagai perluasan dari pandangan tradisional untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan Tentang perilaku Manusia dan kemampuan mengelolanya. Menurut Gunawan (2022:151) Manajemen sumber daya manusia (MSDM) dapat diartikan sebagai ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam penggunaan kemampuan manusia agar dapat mencapai tujuan di setiap perusahaan.

Menurut Bambang Swasto (2011:3) dalam bukunya pada hakekatnya manajemen sumber daya manusia dapat ditinjau dari segi makro dan mikro. Dari segi Makro manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai implementasi dan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan kerja dalam organisasi untuk mencapai tujuan suatu instansi. Sedangkan dari segi Mikro, istilah sumber daya manusia cenderung untuk lebih mengungkapkan bahwa karyawan tidak hanya dianggap sebagai bawahan semata namun juga dilihat sumberdayanya.

Menurut Bambang Swasto (2011:5) Manajemen Sumber Daya Manusia mempelajari segala kebijakan dan tindakan serta perlakuan dari pihak manajemen terhadap karyawan, baik secara perorganisasian maupun secara kelompok. Dari pengertian ini secara umum sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian atas kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan kekaryawanan agar tercapainya tujuan individu, perusahaan, pemerintah dan masyarakat mempunyai ruang lingkup sebagai berikut :

1. Teknik Administrasi yang berkaitan dengan pekerjaan
  - a. Desain Pekerjaan
  - b. Analisis Pekerjaan
  - c. Deskripsi Pekerjaan
  - d. Spesifikasi Pekerjaan
  - e. Evaluasi Pekerjaan
  - f. Perencanaan Sumber Daya Manusia

2. Teknik Adiministrasi yang terkait dengan karyawan :
  - a. Dari segi proses meliputi :
    - 1) Pengadaan
    - 2) Pengembangan
    - 3) Kompensasi
    - 4) Pemeliharaan
    - 5) Pemutusan hubungan kerja
  - b. Dari segi perilaku menyangkut masalah-masalah kebutuhan, motivasi, komuikasi dan kepemimpinan.
  - c. Dari segi kelembagaan dan perundang-undang meliputi :
    - 1) Kesepakatan kerja sama.
    - 2) Undang-undang penyelesaian penyelesaian perusahaan.
    - 3) Lembaga Bipartrit

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat disimpulkan bahwa sumber daya manusia adalah suatu ilmu dan proses yang terdiri dari planning, organizing, lending and controlling untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi yang sudah direncanakan.

#### **2.2.1.2 Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan mewujudkan hasil tertentu melalui kegiatan orang-orang. Hal ini berarti bahwa sumver daya manusia berperan penting dan dominan dalam manajemen. MSDM mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah-masalah sebagai berikut (Akilah, 2018:532)

1. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan job description, job specification, job requirement, dan job evaluation.
2. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas the right man in the right place and the right man in the right job.
3. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
4. Meramalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
6. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
7. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.
9. Mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
10. Mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

### **2.2.1.3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)**

Fungsi Manajerial Manajemen Sumber Daya Manusia Sofie dan Fitria (2018:04) menjelaskan bahwa fungsi manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi. Organisasi tersebut merupakan alat untuk mencapai tujuan. Dengan organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

#### 3. Pengarahan

Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Pengarahan dilakukan pimpinan dengan menugaskan bawahan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.

#### 4. Pengendalian

Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Apabila terdapat penyimpangan, maka akan dilakukan tindakan perbaikan dan penyempurnaan rencana. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku, kerjasama, pelaksanaan pekerjaan, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

Fungsi Operasional Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Sofie dan Fitria (2018:04) bahwa fungsi operasional dalam manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam usaha untuk memperoleh jenis dan jumlah sumber daya manusia yang tepat , melalui proses pemanggilan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan sumber daya manusia yang diperlukan sesuai dengantujuan organisasi atau perusahaan.

2. Pengembangan

Pengembangan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral sumber daya manusia melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan diberikan harus sesuai dengan kebutuhan masa kini dan masa mendatang.

3. Kompensasi

merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam proses pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung kepada sumber daya manusia sebagai imbal jasa yang diberikan kepada organisasi atau perusahaan. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil dapat diartikan sesuai dengan prestasi kerjanya, layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primernya serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.

#### 4. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia dalam mempersatukan kepentingan organisasi/perusahaan dengan kebutuhan sumber daya manusia, sehingga akan dapat tercipta kerjasama yang saling menguntungkan.

#### 5. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas sumber daya manusia agar tercipta hubungan jangka panjang.

### **2.2.1.4 Konsep Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam perusahaan sangat penting untuk dapat terus bertahan dalam dunia persaingan yang sangat ketat, apabila di dalam pengelolaan Sumber Daya Manusia tidak dilakukan dengan baik maka suatu perusahaan tidak dapat memperoleh hasil yang maksimal karena hasil yang diperoleh suatu perusahaan bergantung pada pengelolaan sumber daya

manusia yang efektif. Pengelolaan dikatakan sebagai manajemen dimana hal ini berarti pengaturan, pengelolaan dan pengadministrasian perusahaan. Pengelolaan merupakan suatu tahapan pekerjaan yang dilakukan oleh beberapa orang di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan dari perusahaan tersebut (Sinar dan Ratnawati, 2020:95). Apabila organisasi ingin memiliki perkembangan yang berkelanjutan, maka hal terpenting adalah bagaimana organisasi tersebut dapat melakukan pengelolaan SDM yang dimilikinya.

Dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM) ini terdapat proses rekrutmen dan seleksi. Proses rekrutmen sendiri memiliki masalah yang banyak dihadapi oleh instansi atau perusahaan yaitu memikirkan cara bagaimana menarik para pelamar atau peminat kerja agar dapat bekerja secara optimal dan mampu menopang keberlangsungan suatu perusahaan, selain itu banyak perusahaan atau instansi yang melakukan proses rekrutmen hanya sampai taraf pendaftaran atau registration saja, hal ini menyebabkan kualifikasi pegawai yang diinginkan tidak berhasil didapatkan. Disisi lain proses rekrutmen dan seleksi ini kadangkala justru mengabaikan aspek etika. Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor penting dalam suatu instansi yang memiliki rasio besar maupun kecil, sumber daya manusia dapat diketahui sebagai komponen yang menentukan dalam proses perkembangan suatu instansi karena mengembangkan mutu pelayanan akan terlaksana apabila didukung

oleh sumber daya manusia yang berkualitas (Kusumawati dan Nurani, 2022:129).

Proses peningkatan sumber daya manusia dapat diklasifikasikan menjadi dua bagian, yang pertama adalah pegawai, artinya pegawai memiliki kemauan dan upaya untuk melatih dirinya sendiri dengan cara memahami buku-buku literatur yang ada kaitannya dengan kerjaan atau jabatannya. Kedua, yaitu peningkatan secara formal dimana pegawai ditugaskan oleh perusahaan supaya mengikuti pendidikan dan pelatihan, baik yang diadakan oleh perusahaan langsung ataupun lembaga pendidikan dan pelatihan. Rekrutmen merupakan kegiatan yang berupaya membuat sejumlah pelamar agar tertarik dan memasukkan lamaran ke perusahaan sesuai dengan kriteria yang dibutuhkan (Kusumawati dan Nurani, 2022:129). rekrutmen merupakan masalah yang sangat penting, sulit dan kompleks karena dituntut untuk mendapatkan dan menempatkan orang-orang yang berkompeten, serasi, serta efektif demi mencapai tujuan organisasi. Dari kedua pendapat yang telah dipaparkan tersebut dapat disimpulkan bahwa proses rekrutmen merupakan langkah pertama dalam menerima karyawan baru disuatu perusahaan yang berguna untuk menemukan karyawan sesuai dengan posisi yang sedang dibutuhkan. Dalam proses rekrutmen terdapat dua sumber, yang pertama yaitu rekrutmen internal merupakan rekrutmen pegawai yang dilakukan dengan cara mengisi posisi yang lowong mengandalkan calon yang ada dalam

perusahaan tersebut. Kemudian, yang kedua yaitu rekrutmen eksternal merupakan proses rekrutmen dengan cara mencari tenaga kerja atau pegawai yang tidak terkait atau dari luar perusahaan (Kusumawati dan Nurani, 2022:130). Seleksi merupakan suatu metode yang berguna untuk menentukan calon pegawai yang sesuai dengan syarat atau standar yang telah ditetapkan. Proses seleksi dilaksanakan setelah mendapatkan pelamar sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan melalui proses rekrutmen. Metode ini melibatkan beberapa tahap yang menambah kesulitan dan durasi sebelum adanya pengambilan keputusan dari pihak personalia. Kemudian dijelaskan juga bahwa seleksi merupakan kegiatan dalam manajemen sumber daya manusia yang dilakukan setelah proses rekrutmen selesai dilaksanakan, dari kedua pandangan yang telah dijelaskan diatas maka dapat disimpulkan bahwa proses seleksi merupakan langkah kedua setelah diadakannya proses rekrutmen, seleksi sendiri berguna untuk memilih calon pegawai baru yang benar-benar sesuai dengan kompetensi yang dibutuhkan perusahaan. Dalam proses seleksi terdapat dua pendekatan, yang pertama yaitu Succesive Hurdles merupakan suatu pendekatan yang dilakukan melalui tahapan seleksi secara bertahap, yang berarti para pelamar kerja harus melewati setiap tahapan seleksi secara bertahap mulai dari adanya proses administrasi hingga wawancara akhir. Kemudian yang kedua yaitu Compensatory merupakan suatu pendekatan yang dilakukan dengan

cara menyeleksi melalui sistem akumulasi dengan melakukan seleksi melalui sistem akumulasi dari semua tahapan tes, artinya adalah setiap calon pegawai yang mengikuti seleksi harus mengikuti keseluruhan rangkaian tes terlebih dahulu dan akumulasi dari semua hasil tes tersebut akan menjadi penentu hasil kelulusan (Kusumawati dan Nurani, 2022:129).

Pengelolaan Sumber Daya Manusia terdiri dari dua bagian yaitu manajemen dan sumber daya manusia. Namun jika diringkas maknanya adalah menyelesaikan pekerjaan dalam rangka mencapai tujuan melalui orang lain. Manajemen menurut Pasaribu, Krisnaldi dan warasto (2020:99) yaitu proses perencanaan, pengorganisasian, penggerakan dan pengendalian yang dilakukan untuk mencapai sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya, Manajemen menurut Pasaribu, Krisnaldi dan warasto (2020:99) sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Berdasarkan pengertian di atas maka pengertian manajemen adalah ilmu dan seni mengatur. Definisi ini mengandung arti bahwa para manajer mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang-orang lain untuk melaksanakan berbagai tugas yang mungkin diperlukan (Handoko dalam Pasaribu, Krisnaldi dan warasto, 2020:99).

Menurut Pasaribu, Krisnaldi dan warasto (2020:100) manajemen adalah ilmu dan seni merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan

alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Rivai dan Pasaribu, Krisnaldi dan warasto (2020:101) yang dimaksud manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, organisasi, pelaksanaan dan pengendalian. Proses ini terdapat dalam fungsi/bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.

Dari beberapa definisi dan konsep pengelolaan sumber daya manusia di atas dapat dipahami bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia merupakan suatu proses yang berhubungan dengan implementasi fungsi-fungsi pengelolaan atau manajemen yang berperan penting dan efektif dalam menunjang tercapainya tujuan individu, lembaga, maupun organisasi atau perusahaan. Bagi suatu organisasi, pengelolaan sumber daya manusia menyangkut keseluruhan urusan organisasi dan tujuan yang telah ditetapkan. Untuk itu seluruh komponen atau unsur yang ada di dalamnya, yaitu dengan berbagai aktifitasnya harus memfokuskan pada perencanaan yang menyangkut penyusunan staff, penetapan program latihan jabatan dan lain sebagainya. Hal ini perlu dilakukan untuk mengantisipasi perkembangan jangka pendek dan jangka panjang dari suatu organisasi tersebut, khususnya yang menyangkut kesiapan sumber daya manusianya. Alasan lainnya adalah bahwa suatu pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi tidak dapat terlepas dari lingkungan internal maupun eksternal, yang pada suatu saat akan dapat mempengaruhi keberadaan organisasi tersebut.

### **1.2.1.5 Indikator Manajemen Sumber Daya Manusia**

Indikator dari manajemen sumber daya manusia menurut Husaini dan Utama (2021:67) adalah sebagai berikut :

1. Tugas kerja, yaitu rincian kegiatan yang harus dijalankan oleh karyawan
2. Kualitas kerja, yaitu hasil kerja yang terstandar dan sesuai dengan yang diinginkan.
3. Kuantitas, yaitu jumlah hasil dari produksi kerja karyawan.
4. Ketepatan waktu, yaitu hasil produksi kerja karyawan

## **2.2.2 Budaya Organisasi**

### **2.2.2.1 Definisi Budaya Organisasi**

Budaya Organisasi Menurut Priansa dalam Rini, Ndoen dan Andriyani (2019: 366) adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sependapat dengan Robbins dalam Rini, Ndoen dan Andriyani (2019: 366) Budaya organisasi mengacu pada suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan organisasi dari organisasi lainnya. Menurut Irham Fahmi (2016:185) dalam bukunya Budaya adalah hasil karya cipta manusia yang dihasilkan dan telah dipakai sebagai bagian dari tata kehidupan sehari-hari. Suatu budaya yang dipakai dan diterapkan dalam kehidupan selama periode waktu yang lama akan mempengaruhi pola pembentukan dari suatu masyarakat, seperti kebiasaan rajin bekerja dan kebiasaan ini berpengaruh

secara jangka panjang. Menurut Irham Fahmi (2016:186) dalam bukunya Budaya Organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan . Kesimpulannya dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan.

Pengaruh budaya dalam mendorong pembentukan manajemen kinerja terasa sangat sering didiskusikan terutama oleh para manajer di berbagai perusahaan. Dari berbagai literature yang diperoleh dijelaskan bahwa disebutkan jika suatu organisasi menerapkan budaya kuat maka itu akan mendorong terjadinya peningkatan keefektifan pada organisasi tersebut. Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suau budaya kuat pada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan. Namun jika pihak manajemen perusahaan berusaha mengubah budaya organisasi yang dianggap tidak layak untuk diterapkan, maka perlu dimengerti dan dipahami apakah para karyawan siap untuk pengubahan budaya organisasi tersebut atau sebaliknya melakukan penolakan. Apalagi jika para karyawan menganggap pengubahan budaya hanya akan memperumit

keadaan atau tidak efektif untuk menyelesaikan permasalahan yang ada. Sehingga jika budaya organisasi yang dibangun dan dikonsepsi dengan maksimal akan mampu memberi pengaruh pada pembentukan suatu manajemen kinerja suatu perusahaan yang diinginkan karena jika di suatu organisasi menekankan budaya kedisiplinan dan kerja keras yang tinggi maka setiap karyawan disana akan terbiasa untuk bekerja keras, begitu juga jika pihak manajer mengkoordinasi setiap prestasi karyawan dengan penghargaan dalam bentuk bonus maka otomatis karyawan akan bekerja secara lebih maksimal.

#### **2.2.2.2 Peran Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memiliki peran yang sangat penting dalam tercapainya sebuah tujuan organisasi, sehingga berikut adalah unsur-unsur peranan dari sebuah organisasi (Evania, 2021:6) :

##### **1. Identitas Organisasi**

Budaya organisasi memiliki rangkaian karakteristik yang melukiskan sebuah organisasi dan hal tersebut dapat membedakan dari organisasi lainnya. Budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai identitas saat berhadapan dengan orang yang berasal dari beberapa organisasi luar.

##### **2. Menyatukan Organisasi**

Budaya organisasi memiliki sistem normatif yang mampu menyatukan atau merekatkan berbagai unsur organisasi menjadi sebuah kesatuan. Budaya organisasi mampu menyatukan dan mengkoordinasi anggota organisasi dengan adanya aturan, nilai, norma, dan kode etik. Ketika seseorang memiliki tujuan untuk masuk ke dalam sebuah

organisasi, biasanya memiliki sebuah identitas atau latar belakang budaya dan juga karakteristik yang berbeda. Hal tersebut menjadi sebuah tantangan sehingga diperbolehkan diterima sebagai anggota dari sebuah organisasi, dengan syarat menerima dan menerapkan budaya organisasi yang ada.

### 3. Reduksi Konflik

Budaya organisasi seringkali digambarkan sebagai perekat antar organisasi. Budaya organisasi mengembangkan adanya ketergantungan antar anggota organisasi dimana memiliki latar belakang, pola pikir, asumsi, dan juga filsafat organisasi yang sama. Hal tersebut dibutuhkan dengan adanya tujuan untuk mengurangi terjadinya sebuah persoalan di antara anggota organisasi.

### 4. Komitmen Kepada Anggota Organisasi dan Kelompok

Budaya organisasi tidak hanya dibentuk untuk menyatukan, melainkan memberikan sarana untuk komitmen antar anggota organisasi kepada organisasi maupun kelompok kerjanya. Budaya organisasi juga mampu mengembangkan rasa memiliki dan juga komitmen yang tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya.

### 5. Reduksi Ketidakpastian

Budaya organisasi dapat mengurangi ketidakpastian dan juga meningkatkan adanya kepastian dari antar anggotanya. Organisasi dalam mencapai tujuannya menghadapi berbagai ketidakpastian dan juga kompleksitas lingkungan, sama halnya yang dilalui oleh para anggotanya dalam menjalani aktivitas organisasi.

#### 6. Menciptakan Konsistensi

Budaya organisasi mampu menciptakan adanya konsistensi dalam berpikir, berperilaku dan juga merespon lingkungan organisasi. Budaya organisasi memberikan berbagai peraturan, panduan, prosedur, pola produksi, dan juga adanya kesepakatan untuk memberikan segala sesuatu yang diinginkan konsumen dan juga pelanggan organisasi.

#### 7. Motivasi

Budaya organisasi memiliki kekuatan yang tidak dapat dilihat secara kasat mata, hal tersebut dikarenakan budaya organisasi menjadi sebuah energi sosial bagi para anggotanya agar dapat bergerak untuk memberikan semangat satu dengan yang lain.

#### 8. Kinerja Organisasi

Budaya organisasi mampu menciptakan, meningkatkan dan juga mempertahankan kinerja yang tinggi. Hal tersebut juga mampu menciptakan kepuasan dalam bekerja dan etos kerja, sehingga menjadi sebuah tujuan munculnya nilai positif bagi organisasi.

#### 9. Keselamatan Kerja

Budaya organisasi dapat mempengaruhi keselamatan pekerja, dimana adanya sebuah relasi yang positif antara budaya organisasi dan kecelakaan dalam bekerja (Richard L. Gardner dalam Ariwibowo, 2010).

#### 10. Sumber Keunggulan Kompetitif

Budaya organisasi merupakan salah satu sumber keunggulan kompetitif dimana memunculkan adanya motivasi, konsistensi,

efektivitas, dan juga menurunkan ketidakpastian dalam bekerja dan kesuksesan sebuah organisasi dalam persaingan.

### **2.2.2.3 Fungsi Budaya Organisasi**

Menurut Muis, jufrizen dan Fahmi (2018: 13) budaya organisasi mempunyai 4 (empat) fungsi yaitu:

1. Memberikan identitas kepada pegawainya
2. Memudahkan komitmen kolektif.
3. Mempromosikan stabilitas sistem sosial.
4. Membentuk perilaku dengan membantu manajer merasakan Keberadaannya.

Tiap karakteristik ini berlangsung pada suatu kontinum dari rendah ke tinggi. Maka dengan menilai organisasi itu berdasarkan tujuh karakteristik ini, akan diperoleh gambaran majemuk dari budaya organisasi suatu organisasi. Menurut Muis, jufrizen dan Fahmi (2018: 13) fungsi budaya organisasi untuk:

1. Memberikan kepekaan terhadap identitas kepada anggota organisasi untuk memahami visi, misi dan menjadi bagian integral dari organisasi.
2. Menghasilkan dan meningkatkan komitmen terhadap misi organisasi.
3. Memberikan arah dan memperkuat standart perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksanakan tugas dan tanggungjawab mereka secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi yang telah disepakati bersama.

4. Membantu dalam mendesain kembali sistem pengendalian manajemen.
5. Membantu manajemen dalam penyusunan skema sistem kompensasi manajemen untuk eksekutif dan pegawai
6. sebagai sumber daya kompetitif perusahaan apabila dikelola dengan baik

#### **2.2.2.4 Indikator Budaya Organisasi**

indikator adalah variabel yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keadaan atau kemungkinan dilakukan pengukuran terhadap perubahan-perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu. Suatu indikator tidak selalu menjelaskan secara keseluruhan tetapi kerap kali hanya memberikan petunjuk atau indikasi tentang keadaan keseluruhan tersebut sebagai suatu perdukungan.

indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut menurut Anwar (2020: 185) :

##### **1. Kesadaran Diri**

Anggota Organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

##### **2. Keagresifan**

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengerjakan dengan antusias.

### 3. Kepribadian

Anggota organisasi bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

### 4. Orientasi tim

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

## **2.2.3 Kinerja**

### **2.2.3.1 Definisi Kinerja**

Menurut Nuraidah (2021:7) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Wahyuni dan Astuti (2021:2) kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Muis, jufrizen dan Fahmi (2018: 11) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rini, Ndoen dan Andriyani (2019:362) Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan oleh

setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Kinerja dikenal dengan istilah job performance atau actual performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Heruddin (2018) Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Menurut Heruddin (2018) kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau layanan yang diberikan oleh orang yang melakukan pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja dapat diartikan sebagai tujuan, kemampuan untuk bekerja, dan prestasi yang harus dicapai.

Berdasarkan dari definisi-definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai karyawan dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi dan dapat diketahui bahwa untuk memiliki kinerja karyawan yang tinggi dan baik, seorang karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya harus memiliki keahlian dan keterampilan yang sesuai dengan kemampuannya. Oleh karena itu, dalam meningkatkan kinerja karyawan,

perusahaan menempuh beberapa cara, misalnya, melalui pelatihan, pendidikan, pemberian kompensasi yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, budaya organisasi yang baik.

Dilihat dari beberapa cara peningkatkan kinerja karyawan, salah satunya adalah dengan pemberian kompensasi yang layak dan memperhatikan budaya organisasi yang baik. Setiap individu mempunyai sifat yang berbeda satu sama lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, perusahaan juga mempunyai sifat-sifat tertentu yang sudah mengakar atau menjadi kebiasaan dari suatu organisasi. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau organization culture. Budaya organisasi atau organization culture memberikan identitas bagi para karyawan dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari diri sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang dimanapun organisasi berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggota sehingga mereka tahu bagaimana cara berinteraksi satu sama lain. Berkaitan dengan budaya organisasi,

#### **2.2.3.2 Faktor yang mempengaruhi kinerja Pegawai**

Kinerja yang dicapai pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam menjamin kelangsungan hidup organisasi. Dalam mencapai

kinerja yang tinggi beberapa faktor yang mempengaruhi menjadi pemicu apakah kinerja pegawai tinggi atau rendah.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018: 12) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (Knowledge + skill). Artinya, pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh sebab itu pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

2. Faktor Motivasi

Motivasi terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mengerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja).

Muis, Jufrizen dan Fahmi (2018: 12) menyatakan bahwa faktor-faktor penentu kinerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasi

1. Faktor Individu Secara psikologis

individu yang normal yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi

## 2. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai kinerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

### **2.2.3.3 Indikator kinerja Pegawai**

Indikator Kinerja Menurut Wiyanto dan Muhamad (2021:6) mengemukakan bahwa ada 4 indikator kinerja yaitu:

#### 1) Prestasi Kerja

Yaitu Produktifitas dalam bekerja dan rasa tanggung jawab yang tinggi.

#### 2) Kedisiplinan

Yaitu mematuhi peraturan di perusahaan dan memiliki kesadaran kehadiran yang tinggi dalam perusahaan.

3) Kerjasama

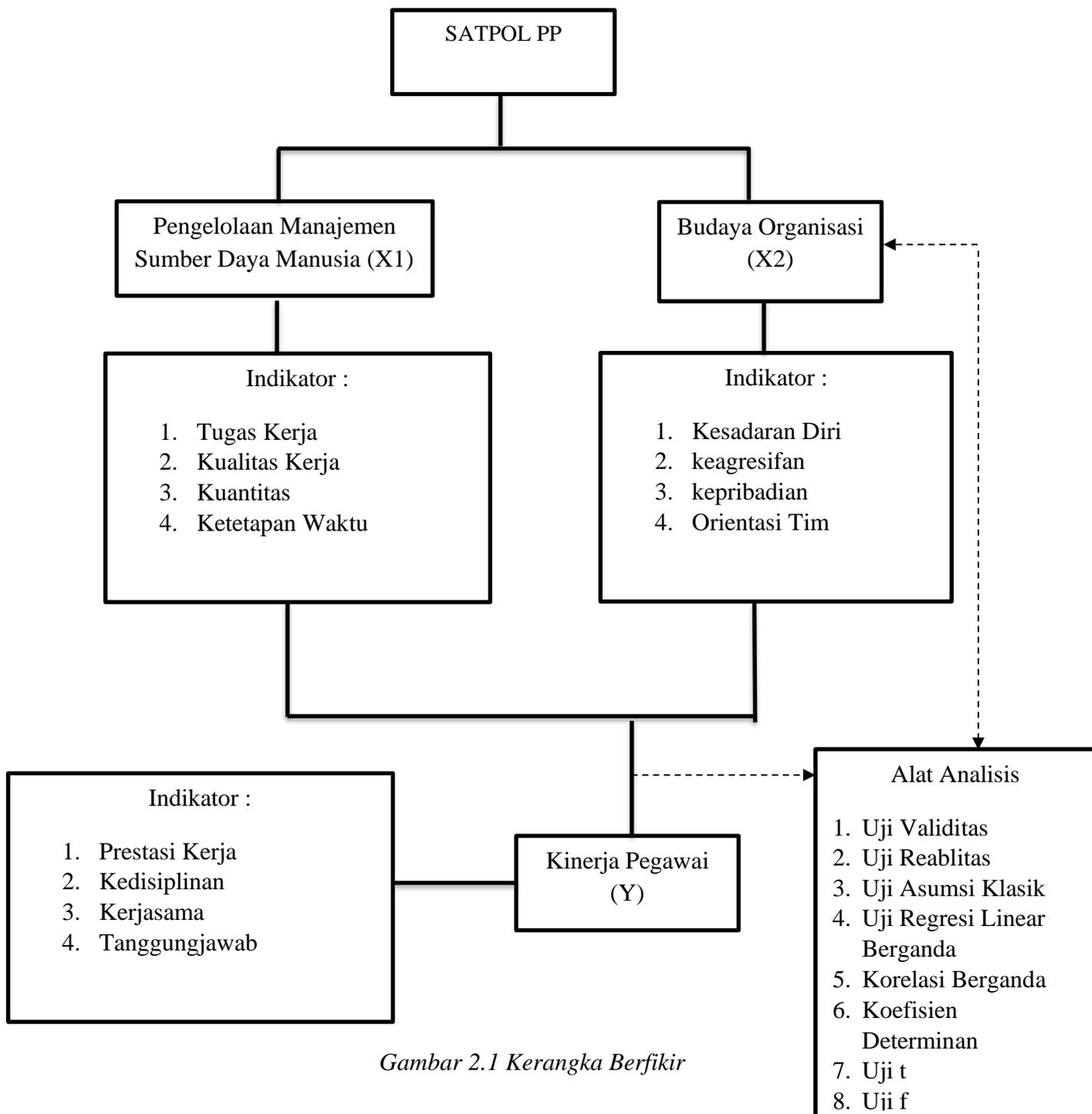
Yaitu kemampuan untuk bekerjasama dengan rekan kerja dan karyawan mau menerima kritik dan saran dari orang lain dalam bekerja.

4) Tanggung Jawab

Yaitu pengakuan terhadap hasil kerja dan keberanian dalam menghadapi masalah.

### 2.3 Kerangka Berfikir

Tujuan perusahaan akan berhasil dengan baik apabila kegiatan perusahaan dapat berjalan sesuai dengan ketentuan-ketentuan yang berlaku. Kebersihan tersebut sangat ditunjang oleh peran kinerja pegawai, dimana pegawai terlibat langsung dalam pekerjaan masing-masing.



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

Keterangan:

Variabel Bebas : Pengelolaan Manajemen Sumber Daya Manusia (X1)  
 Budaya Organisasi (X2)

Variabel Terikat : Kinerja Pegawai (Y)

—————→ : Secara Parsial

- - - - -→ : Secara Simultan

Dari gambar di atas maka dapat dilihat bahwa dalam penelitian ini terdiri dari dua variabel yang meliputi variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y), Variabel bebas (X) dalam penelitian ini adalah Pengelolahaan Manajemen Sumber Daya Manusia (X1) dan Budaya Organisasi (X2), sedangkan variabel terikat (Y) adalah Kinerja Pegawai.

Untuk menguji apakah ketiga variabel tersebut dapat mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor satuan polisi pamong praja lamongan baik secara simultan maupun parsial, serta secara variabel manakah yang paling dominan mempengaruhinya. Maka peneliti melakukan Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Regresi Linear Berganda. Analisis Korelasi, Koefesien Determinasi, Uji Parsial (Uji t). Uji Simultan (Uji F).

## 2.4 Hipotesis

Hipotesis penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Dilaksanakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data (Sugioyono, 2021: 243). Berdasarkan masalah yang diangkat dalam penelitian maka hipotesis penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh secara parsial antara variabel pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja lamongan.

H2 : Diduga ada pengaruh secara simultan antara variabel pengelolaan sumber daya manusia dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja lamongan.

H3 : Diduga variabel budaya organisasi berpengaruh paling dominan terhadap kinerja pegawai di kantor satuan polisi pamong praja lamongan.

