

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka atau literature review berisi teori-teori dan penelitian penelitian terdahulu yang serupa dan berkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan yang bertujuan untuk keaslian penelitian, untuk tinjauan pustaka dapat dilihat sebagai berikut:

##### **2.1.1 Kinerja Karyawan**

Mangkunegara mendefinisikan kinerja karyawan adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Amstrong mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah cara untuk memberikan pendekatan yang lebih terintegrasi dan berkelanjutan daripada yang diberikan oleh pendekatan terdahulu yang terisolasi dan terkadang menggunakan skema penilaian kinerja yang tidak memadai (Kasenda, 2013: 853-859). Pendapat lain yang dikemukakan oleh Mulyadi bahwa kinerja adalah penentuan secara periodik efektivitas operasional organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan sasaran, standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya (Rivai dan Jauvani, 2011: 604).

Peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja,

karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi jabatan.

#### **2.1.1.1 Pengukuran Kinerja Karyawan**

Pengukuran kinerja merupakan metode menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan. Standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja karyawan, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas. Suatu pekerjaan dapat diukur melalui jumlah, kualitas, ketepatan, waktu mengerjakannya, kehadiran, kemampuan bekerja sama yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.

- a. Jumlah Pekerjaan. Dimensi ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan.
- b. Kualitas Pekerjaan. Setiap karyawan dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu.
- c. Ketepatan Waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya.

- d. Kehadiran. Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran karyawan dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.
- e. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang karyawan saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang karyawan atau lebih (Bangun, 2012: 234).

Sistem pengukuran kinerja membantu pimpinan dalam memantau implementasi strategis kegiatan dengan cara membandingkan antara hasil aktual dengan sasaran dan tujuan strategis.

Menurut Hanafi (2016) dalam penelitiannya menjelaskan kinerja dapat diukur dengan indikator berikut:

- a. Kualitas kerja adalah kualitas standar yang telah ditetapkan Instansi yang nantinya untuk pengukuran hasil dari pekerja.
- b. Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil yang dilakukan pekerja sesuai waktu yang telah disediakan Ketepatan waktu adalah waktu yang telah ditetapkan oleh lembaga untuk menyelesaikan pekerjaan.

Dari beberapa uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah pencapaian hasil kerja individu baik kuantitas maupun kualitas serta ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP).

### **2.1.2 Budaya Organisasi**

Didalam sebuah organisasi terdapat beragam kepribadian dan sifat masing-masing individunya maka untuk menyatukan semua perbedaan tersebut terciptalah kebiasaan dan aturan yang dilakukan secara terus menerus dan menjadi kebiasaan yang disebut budaya organisasi. Jadi, Budaya organisasi adalah suatu system nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik.

Nawawi (2005) menyatakan bahwa budaya kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh karyawan dalam suatu organisasi. Pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari perilaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan. Berdasarkan teori diatas budaya kerja, bahwasannya merupakan kebiasaan atau perilaku yang dilakukan secara berulang-ulang pada setiap rutinitas dan tidak ada sangsi tegas jika melanggarnya, namun kebiasaan disini yang dimaksudkan kebiasaan yang bersifat positif. Kebiasaan itu merupakan gabungan dari sikap dan perilaku yang mana memiliki dimensi untuk dijadikan sebagai patokan dalam bersikap dan berperilaku.

### **2.1.3 Motivasi Kerja**

Hasibuan (2008), menyatakan bahwa motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis Motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego, dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Tiga elemen utama dalam definisi tersebut adalah intensitas, arah, dan ketekunan. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan tentang motivasi. Namun intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi.

Dengan demikian kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Terakhir, motivasi memiliki dimensi ketekunan. Dimensi ini merupakan ukuran mengenai seberapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya. Individu-individu yang terinovasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuan mereka (Robbins, 2008).

#### **2.1.4 Lingkungan Kerja**

Nitisemito (2008) menyatakan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan. Misalnya kebersihan, musik dan lain-lain. Lingkungan kerja merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja seorang karyawan. Seorang karyawan yang bekerja

dilingkungan kerja yang mendukung dia untuk bekerja secara optimal akan menghasilkan kinerja yang baik, sebaliknya jika seorang karyawan bekerja dalam lingkungan kerja yang tidak memadai dan tidak mendukung untuk bekerja secara optimal akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi malas, cepat lelah sehingga kinerja karyawan tersebut akan rendah (Bambang 2011).

Karyawan akan mampu mencapai kinerja jika maksimal jika memiliki motif berprestasi tinggi. Motif berprestasi yang perlu dimiliki oleh karyawan harus ditumbuhkan dari dalam diri sendiri dan dari lingkungan kerja. Hal ini karena motif berprestasi yang ditumbuhkan dalam diri sendiri akan membentuk suatu kekuatan diri dan jika situasi lingkungan kerja turut menunjang maka pencapaian kinerja akan lebih mudah (Mangkunegara 2009).

Beberapa pendapat yang dikemukakan diatas di atas disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar karyawan pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau nonfisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dalam dirinya dan pekerjaannya pada saat bekerja.

## **2.2 Tinjauan Empiris**

Terdapat penelitian terdahulu yang diteliti dalam keadaan yang berbeda akan tetapi masih relevan untuk dijadikan acuan dalam penelitian ini:

**Tabel 2.1 Tinjauan Empiris**

<b>No</b>	<b>Nama</b>	<b>Judul</b>	<b>Tahun</b>	<b>Metode Penelitian</b>	<b>Hasil Penelitian</b>
1.	<b>Toni Herlambang</b>	Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	2018	Analisis Regresi Linier Berganda	Kantor Kelurahan Sekarputih Kec. Tegalampel Kab. Bondowoso.
2.	<b>Deni Sulistiawan</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	2017	Analisis Regresi	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.
3.	<b>Haidar Riski Suaiba</b>	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Perwakilan Bank Indonesia Provinsi Gorontalo	2021	Penelitian Deskriptif	Hasil Penelitian Dapat Bahwa Semua Hipotesis Terdukung Kecuali Satu Hipotesis Yangm Enguji Pengaruh Budaya Organisasi Tidak



4	<b>Fauzi M. Nursp</b>	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kabupaten Bima	2016	SPSS ( <i>Statistical ProgramOf Social Science</i> ).	Hasil Analisis Data Kemudian Diinterpretasikan Dan dinarasikan. Berdasarkan Hasil Analisis Data Disimpulkan Bahwa Budaya Organisasi (X1),Lingkungan Kerja (X2), Dan Kompetensi (X3) Secara Parsial Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) Pada Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Bima
5	<b>Risky Nur Adha</b>	Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember	2019	Regresi Linier Ganda	Hasil penelitian menunjukan bahwa lingkungan kerja dan budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan motivasi kerjajidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

6	<b>Anggita Dyah Ayu Safira</b>	Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai	2020	analisis regresi linear	Hasil penelitian ini adalah: (1) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, (2) Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, (3) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
7	<b>Fachreza dk Mursalim Umar Ganik</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Serta Dampaknya Terhadap Kriteria Karyawan PT. Industri Kapal Indonesia (PERSERO) Makasar	2018	<i>Metode Deskriptif</i>	Berdasarkan Uji F Variabel Bebas (Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja) Secara Bersama-Sama Memiliki Pengaruh signifikan Terhadap Variabel Terikat (Loyalitas Karyawan Dan Kinerja Karyawan Melalui Pengujian Koefisien ( R) Diperoleh Bahwa Tingkat Korelasi Antara Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja, Terhadap Loyalitas

8	<b>MIFTAHUL KHOIRIYAH</b>	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Diupt Puskesmas Ambulu	2020	Metode Kuantitatif.	Hasil Uji Regresi Menunjukkan Bahwa Secara Parsial Variable Gaya Kepemimpinan Demokratis, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Berpengaruh Positif Dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai
9	<b>Marten Rudolf Malale</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Mega Tbk cabang Manado	2020	Analisis Regresi Linear Berganda	Asil Analisis Menunjukkan Bahwa Variabel Independen Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Secara Parsial Dan Simultan Berpengaruh Postitif Signifikan Terhadap Variabel Dependen Kinerja Karyawan.
10	<b>Jalali Iqram</b>	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Desa Rantau Temiang	2019	Analisis Regresi Linear Berganda.	Hasil Penelitian Menunjukkan Bahwa Variabel Budaya Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai.

## **2.3 Hipotesis Penelitian**

Hipotesis adalah dugaan yang belum terbukti bahwa tentatif menjelaskan fakta atau fenomena, dan memungkinkan jawaban dari pertanyaan-pertanyaan yang muncul dalam penelitian (Zikmund, 1997). Dalam penelitian ini *grand theory* yang digunakan adalah Teori Atribusi Model oleh Heider (1958), yang menyatakan bahwa individu dapat membuat dua atribusi yaitu atribusi internal dan atribusi eksternal. Atribusi internal adalah pengamatan berdasarkan pengalaman yang dibuat oleh individu tentang sikap, karakter, atau pribadi seseorang. Sementara itu, atribusi eksternal adalah pengamatan berdasarkan pengalaman yang dibuat individu terkait dengan situasi dimana individu berada. Berdasarkan tujuan penelitian, kajian teoritis, serta kajian empiris peneliti terdahulu yang relevan, hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

### **2.3.1. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang**

Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan atau norma yang dilakukan terus menerus sehingga mencerminkan suatu organisasi tersebut, hal ini didukung dengan penelitian yang dilakukan oleh (Marten Rudolf Malale, 2020).

Budaya organisasi adalah filosofi dasar organisasi yang memuat keyakinan, norma-norma, dan nilai-nilai tersebut menjadi pegangan semua sumber daya manusia dalam organisasi dalam melaksanakan kinerjanya. Sedangkan menurut Robbins (2006), menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem

makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi lain.

Menurut Setyorini (2008), menyatakan budaya dalam suatu organisasi pada hakekatnya mengarah pada perilaku-perilaku yang dianggap tepat, mengikat dan memotivasi setiap individu yang ada di dalamnya dan mengerahkan pada upaya mencari penyelesaian dalam situasi yang ambigu. Pengertian ini memberi dasar pemikiran bahwa setiap individu yang terlibat di dalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya pencapaian tujuan yang diharapkan.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu diuji apakah Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H1 : Budaya Organisasi diduga berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang.**

### **2.3.2. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang.**

Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan, dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi terhadap pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan dan tujuan adalah sasaran atau hal yang ingin dicapai oleh seseorang/individu (Robbins, 2007).

Dessler (2009) mengemukakan secara teoritis motivasi terbentuk karena manusia memiliki kategori kebutuhan pokok seperti kebutuhan fisiologi, rasa aman, sosial, ego dan perwujudan diri. Kebutuhan tersebut membentuk suatu hirarki dan masing-masing akan aktif jika kebutuhan yang lebih rendah telah terpenuhi. Kebutuhan fisiologi merupakan kebutuhan pokok misalnya kebutuhan makanan, minuman, tempat tinggal dan sejenisnya. Kebutuhan rasa aman adalah kebutuhan yang muncul setelah kebutuhan pokok terpenuhi, misalnya kebutuhan jaminan keamanan. Kebutuhan sosial antara lain memberi dan menerima kasih sayang dan persahabatan. Kebutuhan ego mencakup kebutuhan yang berkaitan dengan kehormatan diri dan reputasi seseorang.

Berdasarkan uraian diatas maka perlu diuji apakah Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja karyawan di Kantor desa Rantau Temiang, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut:

**H2 : Motivasi Kerja Diduga Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Rantau Temiang.**

### **2.3.3. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Rantau Temiang.**

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana karyawan menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan dengan begitu Instansi harus memperhatikan lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik karena sangat berpengaruh terhadap apa yang dihasilkan karyawan guna mencapai tujuan organisasi. Hal ini didukung secara teoritis oleh Sedarmayati (2009), menyebutkan lingkungan kerja adalah semua alat dan bahan

yang dihadapi disekitar pekerja, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerja, serta sistem kerja baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Penelitian yang dilakukan oleh Suyanti (2016) menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang mendukung seperti kenyamanan karyawan maka kinerja karyawan hasilnya tidak akan maksimal. Penelitian terdahulu lainnya dilakukan oleh Sari (2017) menyatakan bahwa lingkungan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan pada suatu Instansi perlu menciptakan lingkungan kerja yang nyaman yang didukung dengan kondisi lingkungan kerja yang memadai baik dari lingkungan fisik maupun nonfisik.

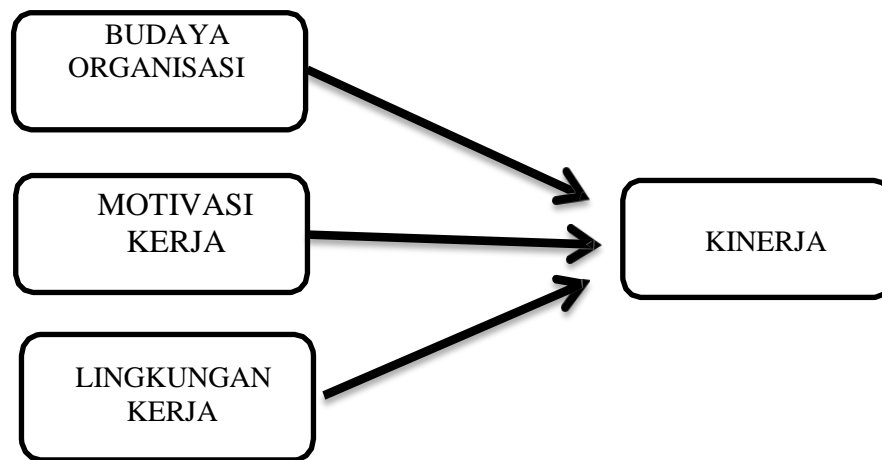
Selain itu penelitian dilakukan oleh Hidayat (2017) tentang pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, menyatakan bahwa adanya pengaruh secara signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam penelitian ini menyatakan apa bila Instansi memiliki lingkungan kerja yang baik maka kinerja karyawan tercipta dengan baik juga. Berdasarkan penelitian terdahulu maka perlu diuji apakah lingkungan kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dengan merumuskan hipotesis sebagai berikut.

**H3 : Lingkungan Kerja Diduga Berpengaruh Positif Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Desa Rantau Temiang.**

## 2.4 Kerangka Penelitian

Tujuan dibuatnya kerangka penelitiannya itu agar dapat memudahkan dalam memahami hipotesis yang akan diteliti. Kerangka penelitian yang akan dikembangkan didalam penelitian ini mengacu pada telaah pustaka dan hipotesis digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut.

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



Keterangan : X1: Budaya Organisasi

X2: Motivasi Kerja

X3: Lingkungan Kerja

Y: Kinerja Karyawan