

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, pengawasan terhadap pengandaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan [9].

Manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan pula sebagai suatu pengelolaan dan pendayagunaan sumber daya yang ada pada individu (pegawai). Pengelolaan dan pendayagunaan tersebut dapat dikembangkan secara maksimal di dalam dunia kerja untuk mencapai tujuan organisasi dan pengembangan individu pegawai [9].

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan manajemen sumber daya manusia merupakan bidang strategis didalam suatu organisasi. Manajemen sumber daya manusia digunakan untuk mengelola orang secara efektif dan untuk itu membutuhkan pengetahuan tentang perilaku manusia dan kemampuan mengelolanya.

2.1.1.2 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan organisasi, termasuk perusahaan, menetapkan tujuan-tujuan tertentu yang ingin mereka capai dalam memanejemeni setiap sumber daya manusia termasuk sumber daya manusia. Tujuan MSDM secara tepat sangatlah sulit untuk dirumuskan karena sifatnya bervariasi dan tergantung pada penahapan perkembangan yang terjadi pada masing masing organisasi [9].

Tujuan manajemen sumberdaya meliputi [9] :

1. Memberikan pertimbangan manajemen dalam membuat kebijakan SDM untuk memastikan bahwa organisasi memiliki pekerja yang bermotivasi dan berkinerja yang tinggi, memiliki pekerja yang selalu siap mengatasi perubahan dan memenuhi segala kewajiban secara legal.

2. Mengimplementasikan dan menjaga semua kebijakan dan prosedur SDM yang memungkinkan organisasi mampu mencapai tujuannya.
3. Membantu dalam pengembangan arah keseluruhan organisasi dan strategi, khususnya yang berkaitan dengan implementasi SDM.
4. Memberi dukungan dan kondisi yang akan mampu manajer lini mencapai tujuannya.
5. Menangani berbagai krisis dan situasi sulit dalam hubungan antarpekerja untuk meyakinkan bahwa mereka tidak menghambat organisasi dalam mencapai tujuannya.
6. Menyediakan media komunikasi antara pekerja dalam manajemen organisasi.
7. Bertindak sebagai pemelihara standar organisasional dan nilai dalam manajemen sumber daya manusia.

2.1.1.3 Fungsi Sumber Daya Manusia

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber manusia yang paling sentral. Dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi sumber daya manusia. Fungsi sumber daya manusia yang dimaksud adalah sebagai berikut [10] :

1. Perencanaan

Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan. perencanaan itu untuk menetapkan program keorganisasian meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.

3. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan dan pengadaan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan agar mau kerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik, adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.

4. Pengendalian

Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikn karyawan agar menaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengembangan

Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun keadaan masa mendatang.

6. Kompensasi.

Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja. Sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.

7. Pengintegrasian

Pengintegrasiaan merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan atau keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasiaan merupakan hal yang penting dan cukup

sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.

8. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.

9. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi. Karena tanpa ada kedisiplinan maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

10. Pemberhentiaan.

Pemberhentian merupakan putusnya hubungan kerja seseorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini dapat disebabkan oleh keinginan karyawan, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.2 Kinerja

2.1.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya [11]. Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari proses menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan [12]. Pendapat lain juga menyebutkan Kinerja merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan. Kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan [12].

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam menjalankan fungsinya, kinerja tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, sifat-sifat individu yaitu motivasi, komitmen, dan kemampuan yang lebih menentukan dalam mencapai kinerja dibanding dukungan organisasi. Faktor di luar individu yang mempengaruhi kinerja yaitu tradisi kerja, karakteristik organisasi, pemahaman kerja, teknologi, dan tipe dari analis kerja [13].

2.1.2.3 Dimensi Yang Menunjang Kinerja

Penilaian kinerja berarti mengevaluasi karyawan pada standar kinerja karyawan tersebut, dengan memperhatikan pada inti dari standar penilaian, penilaian kerja selalu melibatkan [14] :

- a. Standar pengaturan pekerjaan
- b. Menilai kinerja aktual karyawan yang berhubungan terhadap standar tersebut
- c. Memberikan umpan balik kepada karyawan dengan tujuan memotivasi karyawan untul menghilangkan ketidakefektifan kinerja atau untuk terus melakukan perbaikan.

Untuk mencapai atau menunjang kinerja, ada dimensi yang menjadi tolok ukur [11], yaitu

1. Kualitas, yaitu : tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
2. Kuantitas. Yaitu : jumlah pekerjaan yang dihasilkan
3. Penggunaan waktu dalm kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain saat bekerja.

2.1.2.3 Indikator-Indikator Kinerja

Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada lima indikator, yaitu [12] :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uan, teknologi dan bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan dimana dia bekerja.

2.1.3 Pelatihan

2.1.3.1 Pengertian Pelatihan

Pelatihan bagi karyawan merupakan sebuah proses mengajarkan pengetahuan dan keahlian tertentu serta sikap agar karyawan semakin terampil dan mampu melaksanakan tanggung jawabnya dengan semakin baik, sesuai dengan standar kerja. Pelatihan dapat didefenisikan sebagai sebuah proses untuk meningkatkan kompetensi karyawan [10].

Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa pelatihan adalah suatu proses belajar mengajar dengan menggunakan terknik dan metode tertentu, guna meningkatkan keterampilan dan kemampuan kerja karyawan.

2.1.3.2 Tujuan Pelatihan

Pelatihan merupakan suatu proses yang berkelanjutan atau suatu proses tanpa akhir karena bahkan karyawan yang telah eksis dalam perusahaan perlu dilatih untuk penyrgaran atau memungkinkan mereka menguasai metode atau teknik kerja yang baru. Pelatihan memainkan peranan yang signifikan dalam mengembangkan sumber daya manusia dan hanya dengan karyawan yang terlatih dan efisien suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Pelatihan mempunyai beberapa tujuan sebagai berikut [15] :

a. meningkatkan produktivitas.

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan mampu bekerja dengan lebih baik daripada karyawan yang kurang menguasai pengetahuan dan tidak memiliki keterampilan dibidang pekerjaannya.

b. Miningkatkan efektivitas dan efisiensi.

Penguasaan pengetahuan dan meningkatnya keterampilan yang sesuai dengan bidang pekerjaannya yang diperole karyawan dari suatu program pelatihan, akan membuat mereka mampu bekerja secara efektif dan efisien.

c. Meningkatkan daya saing.

Karyawan yang terlatih dengan baik tidak hanya berpeluang mampu meningkatkan produktivitas, tetapi juga akan mampu bekerja semakin efektif dan efisien, sehingga dapat meningkatkan daya saing perusahaan. Bekerja secara efektif berarti mampu menghasilkan produk yang standar sesuai dengan keinginan pelanggan, dan secara efisien berarti dalam menghasilkan jumlah produk yang sama, karyawan ini menggunakan sumber yang lebih sedikit.

2.1.3.3 Manfaat Pelatihan

Manfaat pelatihan bagi perusahaan adalah sebagai berikut [15] :

1. Meningkatkan kemandirian.

Karyawan yang menguasai pengetahuan dan memiliki keterampilan di bidang pekerjaannya akan lebih mandiri dan hanya sedikit memerlukan bantuan atasan untuk melaksanakan pekerjaannya.

2. Meningkatkan motivasi.

Motivasi yang dilatih sesuai dengan bidang pekerjaan akan meningkatkan. Hal ini disebabkan oleh dua hal, yaitu, pertama bahwa dengan menguasai pengetahuan dan keterampilan untuk melaksanakan pekerjaannya, maka mereka menjadi lebih yakin dan percaya diri mampu melaksanakan pekerjaannya dengan baik, kedua, pelatihan memberikan kesadaran kepada karyawan bahwa dirinya menjadi bagian dan diperlukan kontribusinya oleh organisasi, sehingga mereka merasa dihargai oleh organisasi.

3. Menumbuhkan rasa memiliki.

Rasa diakui keberadaannya dan kontribusinya sangat diperlukan oleh organisasi serta pemahamannya tentang tujuan-tujuan organisasi yang diperoleh selama pelatihan dapat menumbuhkan rasa tanggung jawab pada diri setiap karyawan terhadap masa depan dan eksistensi organisasi.

4. Mengurangi keluarga karyawan.

Karyawan yang memiliki pengetahuan dan keterampilan dibidang pekerjaannya akan merasa nyaman bekerja. Kenyamanan dalam bekerja ini juga disebabkan oleh adanya rasa dihargai atau diakui keberadaan dan kontribusinya oleh perusahaan. Pada akhirnya, karyawan yang merasa nyaman dengan pekerjaan dan organisasi organisasinya akan merasa puas.

5. Meningkatkan laba perusahaan.

Karyawan yang terlatih dengan baik akan mampu memproduksi barang atau jasa yang dapat memuaskan pelanggan, sehingga hal ini dapat mendorong pelanggan menjadi setia atau loyal. Pelanggan yang setia dan loyal akan melakukan pembelian kembali, dan bahkan merekomendasikan orang lain untuk mengomsumsi atau menggunakan barang atau jasa seperti mereka. Dengan demikian sangat mungkin penjualan menjadi lebih banyak, sehingga laba perusahaan menjadi meningkat.

2.1.3.4 Indikator – Indikator Pelatihan

Indikator pelatihan yang efektif yang diberikan perusahaan kepada karyawannya dapat diukur melalui [16]:

1. Isi pelatihan, yaitu apakah metode pelatihan relevan dan sejalan dengan kebutuhan pelatihan, dan apakah pelatihan tersebut up to date.
2. Metode pelatihan, apakah metode pelatihan yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode pelatihan tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta pelatihan.
3. Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar.
4. Lama waktu pelatihan, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut.
5. Fasilitas penyampaian, yaitu apakah tempat penyelenggaraan pelatihan dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis pelatihan dan apakah maknanya memuaskan

2.1.4 Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan dorongan agar mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilannya untuk mewujudkan organisasi [17]. Motivasi juga merupakan suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering sekali diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang [18].

Dari pengertian diatas disimpulkan bahwa motivasi adalah faktor pendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu dan perilaku seseorang.

2.1.4.2. Teori-Teori Motivasi Kerja

1. Teori Kebutuhan Abraham Maslow

Kebutuhan dapat didefinisikan sebagai suatu kesenjangan atau pertentangan yang dialami antara suatu kenyataan dengan dorongan yang ada di dalam diri. Kebutuhan merupakan fundamen yang mendasari perilaku pegawai. Kita mungkin

memahami perilaku pegawai tanpa mengetahui kebutuhannya [9]. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut.

1. Kebutuhan Fisikologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, benapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling besar.
2. Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.
3. Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafilisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan untuk harga diri., yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
5. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan , *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2. Teori Erg Alderfer

Alderfer setuju dengan pendapat Abraham Maslow bahwa setiap orang mempunyai kebutuhan yang tersusun dalam suatu hierarki [19].

Tapi kebutuhan hierarki hanya meliputi tiga perangkat, yaitu :

1. Existence (kebutuhan akan eksistensi, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh faktor-faktor seperti makanan, air, udara, dan istirahat).
2. Relatedness (kebutuhan untuk berhubungan dengan pihak yang lain, yaitu kebutuhan yang dipuaskan oleh hubungan sosial dan hubungan antar pribadi yang bermamfaat).
3. Growth (Pertumbuhan, merupakan kebutuhan-kebutuhan yang dimiliki seseorang untuk mengembangkan keahlian, kreatif, dan peroduktif).

3. McClelland

Teori McClelland menurut Gibson “mengajukan teori motivasi yang berkaitan erat dengan konsep belajar. Ia berpendapat bahwa banyak kebutuhan yang diperoleh dari kebudayaan” [11]

Pada dasarnya motif seseorang ditentukan oleh tiga kebutuhan, yaitu:

- a. Kebutuhan berprestasi (*need for achievement*)
- b. Kebutuhan berafiliasi (*need for affiliation*)
- c. Kebutuhan berkuasa (*need for power*).

McClelland mengemukakan bahwa, jika kebutuhan seseorang sangat kuat, dampaknya ialah motivasi orang tersebut untuk menggunakan perilaku yang mengarah ke pemuasan kebutuhannya.

2.1.4.3 Jenis Motivasi

Motivasi dapat dibagi menjadi 2 jenis [17] :

- a. Motivasi Internal
Merupakan motivasi dalam diri orang tersebut, jenis motivasi ini erat dengan kecerdasan emosi. Motivasi internal ini perlu dibangkitkan dengan motivasi eksternal.
- b. Motivasi Eksternal
Merupakan motivasi yang ditimbulkan orang lain. Motivasi eksternal sifatnya *mentrigger* motivasi internal.

Motivasi eksternal dapat dibagi menjadi 2 bagian yaitu [17] :

1. Dengan Perlakuan
Bisa dengan perlakuan positif, yaitu diberikan imbalan bila baik, bisa dengan material atau non material. Bisa juga dengan perlakuan negatif yaitu dengan diberikan hukuman bila tidak baik.
2. Dengan sarana
Sarana bisa secara langsung atau tidak langsung, dan bisa bersifat material atau non material. Material langsung seperti diberikan insentif uang. Material tidak langsung seperti diberi fasilitas kerja.

2.1.4.4 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi.

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. [18]

1. Faktor intern
Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi seseorang antara yang lain:

a. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan kan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram, dan sebagainya. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk :

1. Memperoleh kompensasi yang memadai
2. Pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
3. Kondisi kerja yang aman dan nyaman.

b. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

c. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati, oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk meperoleh uang itu pun ia harus bekerja keras.

d. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal :

1. Adanya penghargaan terhadap prestasi
2. Adanya hubungan yang harmonis dan kompak
3. Pimpinan yang adil dan bijaksana
4. Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

e. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara yang tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya sipemilih telah melihat dan menyaksikan sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam organisasi/kerja.

Walaupun kadar kemampuan kerja itu berbeda-beda untuk setiap orang, tetapi pada dasarnya ada hal-hal yang umum yang harus dipenuhi untuk terdapatnya kepuasan kerja bagi para karyawan. Karyawan akan dapat merasa puas bila dalam pekerjaan terdapat :

1. Hak otonomi
2. Viriasi dalam melakukan pekerjaan
3. Kesempatan untuk memberikan sumbangan pemikiran
4. Kesempatan memperoleh umpan balik tentang hasil pekerjaan yang telah dilakukan.

2. Faktor Extern

Faktor extern juga tidak kalah perannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor extern itu adalah :

a. Kondisi Lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan antara kerja antara orang-orang yang baik dan bersih, mendapat cahaya yang cukup, bebas dari kebisingan dan gangguan, jelas akan memotivasi tersendiri bagi para karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Namun lingkungan kerja yang buruk, kotor, gelap, pengap, lembab, dan sebagainya akan menimbulkan cepat lelah dan menurunkan kreativitas.

b. Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang, dari sini jelaslah bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

c. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan.

d. Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja. Hal ini dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri, sebaliknya, orang-orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

e. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi juga suatu masa mereka juga berhadapan akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Dengan menduduki suatu jabatan, orang merasa dirinya akan dipercaya, diberi tanggung jawab, dan wewenang yang besar untuk melakukan kegiatan-kegiatan

f. Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi oleh seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat disebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi, dan sebagainya.

2.1.4.5 Indikator- Indikator Motivasi

Teori motivasi kebutuhan Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Abraham Maslow mengemukakan bahwa hirarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut [9]:

a. Kebutuhan Fisikologis

Kebutuhan Fisikologis yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, benapas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah disebut pula kebutuhan paling besar.

b. Kebutuhan rasa aman

Kebutuhan rasa aman yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

c. Kebutuhan untuk merasa memiliki

Kebutuhan untuk merasa memiliki yaitu kebutuhan untuk diterima dikelompok, berafilisasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

d. Kebutuhan untuk harga diri

Kebutuhan untuk harga diri yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.

e. Kebutuhan untuk mengaktualisasikan diri

Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan , *skill*, dan potensi. Kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2.1.5 Budaya Perusahaan

2.1.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu [11].

Pengertian budaya perusahaan/organisasi dijelaskan oleh pakar lainnya yang disebutkan sebagai berikut [11]:

1. Pearce Dan Robinson mengemukakan bahwa, “budaya organisasi adalah sekelompok asumsi penting (yang sering kali tidak dinyatakan jelas) yang dipegang teguh bersama oleh anggota-anggota suatu organisasi. Setiap organisasi memiliki budayanya sendiri. Budaya suatu organisasi mirip dengan kepribadian seseorang-sebuah tema yang tidak berwujud namun ada dan hadir, menyediakan arti, arahan, serta dasar tindakan.
2. Edgar Schein mengemukakan bahwa “budaya adalah pola asumsi berbagi diam-diam yang dipelajari oleh kelompok seperti menyelesaikan masalah adaptasi eksternal dan integrasi secara internal, yang telah bekerja dengan cukup baik untuk dianggap valid dan, oleh karena itu, untuk diajarkan ke anggota baru sebagai cara melihat, berfikir, dan merasakan dalam kaitannya dengan masalah tersebut”.
3. Ivancevich et.al mengemukakan bahwa, “budaya organisasi adalah apa yang diapresiasi karyawan dengan cara persepsi itu menciptakan suatu pola keyakinan, nilai, dan ekspektasi.”
4. Robbins & Coulter mengemukakan bahwa, “budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama, prinsip, tradisi, dan cara melakukan hal-hal yang mempengaruhi cara anggota organisasi bertindak.”
5. Poerwanto mengemukakan bahwa “budaya perusahaan adalah seperangkat asumsi yang dibangun dan dianut bersama oleh organisasi sebagai moral dalam beradaptasi dengan lingkungan eksternal dan proses integrasi internal.
6. Susanto mengemukakan bahwa, “budaya organisasi merupakan pola keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. Budaya organisasi membentuk cara berperilaku dan berinteraksi anggota organisasi dan mempengaruhi cara kerja mereka. Pada gilirannya, budaya organisasi ini diharapkan akan mampu menciptakan lingkungan yang kondusif bagi perubahan kinerja individu dan organisasi.

Dari pengertian di atas dapat disimpulkan budaya perusahaan merupakan suatu keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi yang mempengaruhi cara dalam melakukan dan cara karyawan berperilaku di dalam organisasi.

2.1.5.2 Fungsi Budaya Perusahaan

Budaya perusahaan pada dasarnya berfungsi untuk mengajarkan kepada para anggotanya, bagaimana harus berkomunikasi dan berhubungan dalam menyelesaikan masalah [20].

Adapun 4 fungsi budaya organisasi yaitu [20] :

1. Menentukan peran yang membedakan organisasi yang satu dengan yang lainnya.
2. Menimbulkan dan merangsang perasaan ikut memiliki identitas bagi para karyawan.
3. Mengutamakan tercapainya tujuan bersama dibandingkan sekedar kesenangan individu.
4. Menjaga stabilitas (kemampuan) sosial organisasi.

Mengikuti uraian diatas, akhirnya fungsi budaya organisasi dapat dirangkum yakni suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang melalui proses sosialisasi terbentuk menjadi aturan yang berfungsi sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak oleh seluruh anggota organisasi dalam usaha mencapai tujuan organisasi.

2.1.5.3 Faktor-Faktor Budaya Perusahaan

Sumber pembentukan budaya organisasi dapat dikontribusi oleh beberapa faktor yaitu [21]:

1. Lingkungan Bisnis

Eksistensi organisasi dan bisnis ditentukan oleh kemampuan organisasi dalam memberikan tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan strategis. Lingkungan usaha merupakan unsur yang menentukan terhadap apa yang harus dilakukan organisasi agar berhasil. Lingkungan usaha yang berpengaruh antara lain meliputi produk yang dihasilkan, pesaing, pelanggan, teknologi, pemasok, kebijakan pemerintah, dan lain-lain. Sehubungan dengan hal tersebut, organisasi perlu memahami kondisi strategis melalui kebijakan penjurukan yang efektif, inovasi, serta efisiensi biaya dalam menghadapi realitas pasar yang berbeda dengan lingkungan bisnisnya, dan berbagai hal lainnya.

2. Nilai-Nilai

Elemen nilai merupakan konsep dasar dan kepercayaan dari suatu organisasi. Nilai-nilai tersebut menitikberatkan pada suatu keyakinan untuk mencapai kesuksesan. Nilai-nilai atau keyakinan agar dapat mendorong pegawai untuk mencapai kinerja yang baik. Hendaknya harus disampaikan secara terbuka oleh para manajer kepada seluruh lapisan sumber daya manusia (SDM) yang ada dalam organisasi. Hal tersebut dimaksudkan agar tidak terjadi penyimpangan dari standar yang telah ditetapkan oleh organisasi.

3. Tokoh Organisasi

Tokoh organisasi merupakan pribadi yang dianggap berhasil dalam mewujudkan nilai-nilai budaya organisasi dalam kehidupan organisasi tersebut. Tokoh tersebut dapat berasal dari pendiri organisasi, para manajer, kelompok organisasi, atau perorangan yang berhasil menciptakan dan mengimplementasikan nilai-nilai organisasi secara efektif. Mereka bisa menumbuhkan idealisme, semangat dan tempat mencari petunjuk jika terdapat kesulitan atau masalah dalam organisasi.

4. Kebiasaan

Kegiatan upacara pada suatu organisasi pada umumnya merupakan bentuk terhadap kinerja manajemen sumber daya manusia atau dapat berupa laporan berbagai aktivitas yang dilakukan oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu. Dengan seringnya frekuensi kegiatan tersebut di dalam organisasi diharapkan akan menciptakan budaya secara tidak sadar.

5. Jaringan Budaya

Secara informal, elemen ini dapat dikatakan sebagai jaringan komunikasi yang ada di dalam organisasi, dapat dijadikan sebagai pembawa atau penyebaran nilai-nilai budaya organisasi. Elemen ini merupakan hierarki dari kekuatan yang tersembunyi di dalam organisasi. Oleh karena itu, efektivitas jaringan ini hanya merupakan cara untuk mendapatkan informasi tentang apa yang terjadi dalam organisasi, dapat dikatakan juga sebagai bentuk jaringan kultural adalah informal.

6. Adaptabilitas terhadap Lingkungan Perubahan

Adaptabilitas terhadap lingkungan perubahan merupakan salah satu sumber paling penting dalam pembentukan budaya organisasi.

2.1.5.4 Indikator - Indikator Budaya Perusahaan

Untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat dan, untuk mencapai itu perlu pemenuhan-pemenuhan sebagai berikut [18].

1. Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadaran 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 mengejar dengan antusias.
3. Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.
4. Performa, anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, efisien
5. Orientasi tim, anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.2 Review Penelitian Terdahulu

Sebelum penelitian ini dilakukan sudah ada yang meneliti tentang pengaruh pelatihan. Motivasi kerja dan budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan.

Hal tersebut akan dikemukakan berikut ini :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Elisabet siahaan dan Erni Maria Simatupang (2015) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan. Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa pelatihan dan motivasi secara serempak berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karyawan menyadari bahwa pelatihan dan motivasi sangat memberikan mamfaat dan meberikan nilai yang positif untuk membantu meningkatkan kinerja karyawan [2].
2. Penelitian yang dilakukan oleh Daniel Arfan Aruan (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

PT.Sucofindo (Persero) Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh secara bersama-sama antara variabel pelatihan dan motivasi kerja terhadap variabel dependen kinerja [3].

3. Penelitian yang dilakukan oleh Erma Safitri (2013) yang berjudul Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial pelatihan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya. sedangkan secara seremoak pelatihan, disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Cabang Bandar Udara Internasional Juanda Surabaya.
4. Penelitian yang dilakukan oleh Yanti Komala Sari (2013) yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komala Dumai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa aspek kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Hasil penelitian menunjukan bahwa aspek motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala dan hasil penelitian menunjukkan bahawa aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. Dan penelitian membuktikan secara bersama-sama Kepemimpinan, Motivasi kerja dan Disiplin mempunyai pengaruh yang signifikan [5].
5. Penelitian yang dilakukan oleh Nel Arianti (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian menunjukan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan [6].
6. Penelitian yang dilakukan oleh Dedek Kurniawan Gultom (2014) yang berjudul Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero)Tbk Medan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT.Perusahaan Gas Negara (persero) Tbk Medan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan dan budaya organisasi dan

motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan [7].

7. Penelitian yang dilakukan oleh Edward S Maabuat (2016) yang berjudul Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Despenda Sulut UPTD Tondano. Bahwa hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Orientasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai [22].

Berdasarkan penelitian terdahulu tersebut, maka dapat dirangkum pada table berikut :

Tabel 2. 1 Review Penelitian Terdahulu

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Elisabet siahaan Erni. Maria Simatupang (2015)	Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero) Medan	X ₁ : Pelatihan X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Secara parsial Pelatihan secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara III (Persero). 2. Secara simultan, pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.
Daniel Arfan Aruan (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap kinerja Karyawan PT. Sucofindo (Persero) Surabaya	X ₁ : Pelatihan Kerja X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Secara parsial pelatihan berpengaruh signifikan, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja 2. Secara simultan pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

(Sambungan Tabel 2.2)

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Erma Safitri (2013)	Pengaruh Pelatihan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya	X ₁ : pelatihan X ₂ : Disiplin Y : Kinerja Karyawan	1. Secara parsial Pelatihan tidak berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya, Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya 2. Secara simultan pelatihan dan Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura 1 (Persero) Bandara Internasional Juanda Surabaya
Yanti Komala Sari (2013)	Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Komala Dumai.	X ₁ : Kepemimpinan X ₂ : Motivasi X ₃ : Kedisiplinan Y ₁ : Kinerja karyawan	1. Secara parsial mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala, motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala dan aspek disiplin tidak mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala. 2. Secara Simultan kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Patra Komala.
Nel Arianti (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai.	X : Budaya Organisasi Y : Kinerja Pegawai	Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

(Sambungan Tabel 2.2)

Nama	Judul	Variabel Penelitian	Hasil Penelitian
Dedek Kurniawan Gultom (2014)	Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Gas Negara (Persero) Tbk Medan.	X ₁ : Budaya organisasi X ₂ : Motivasi Kerja Y : Kinerja Karyawan	1. Secara parsial Budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Gas Negara (Persero) Tbk Medan. Motivasi kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk medan. 2. Secara simultan budaya organisasi dan motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.
Edward S Maabuat (2016)	Pengaruh kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai di Despenda Sulut UPTD Tondano	X ₁ : Fungsi Kepemimpinan X ₂ : Orientasi Kerja X ₃ : Budaya Organisasi Y : Kinerja Pegawai	1. Secara parsial Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Despenda Sulut UPTD Tondano, Orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Di Despenda Sulut UPTD Tondano, dan Budaya Organisasi Tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai di Despenda Sulut UPTD Tondano 2. Secara simultan Kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Despenda Sulut UPTD Tondano

2.3 Kerangka Koseptual

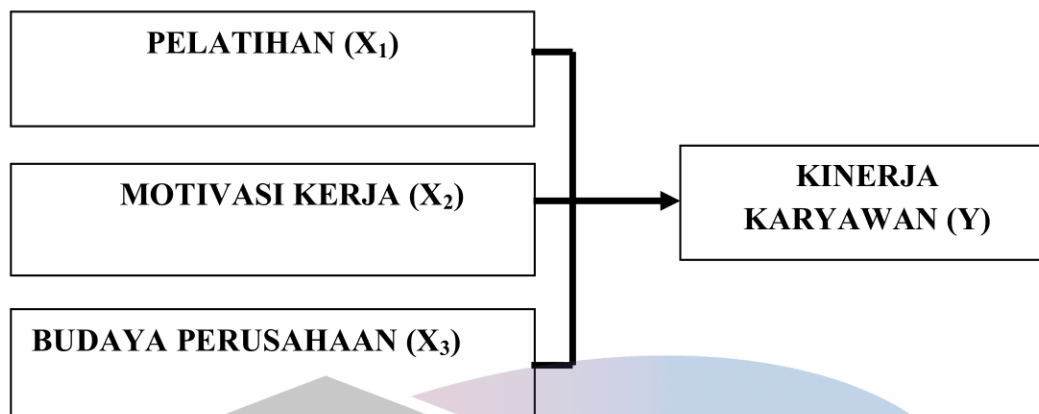
Kerangka konseptual adalah kerangka pemikiran dari tujauan teori yang dapat menggambarkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti dan merupakan tuntutan bagi peneliti untuk memecahkan masalah merumuskan hipotesis.

Dalam suatu perusahaan kinerja karyawan adalah hal sangat penting. Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari sebuah proses. Setiap karyawan diharapkan dapat berkontribusi dan dapat memberikan hasil yang maksimal pada perusahaan. Untuk mencapai kinerja yang maksimal, organisasi harus memiliki karyawan yang berpotensi agar suatu pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik.

Untuk dapat mencapai kinerja karyawan yang baik, pelatihan sangatlah dibutuhkan di dalam perusahaan karena pelatihan sebuah cara yang dapat mengubah perilaku kerja seorang/ kelompok pegawai dalam usaha meningkatkan kinerja. Dengan diberikannya pelatihan kepada karyawan maka dapat dilihat pengaruhnya kepada kinerja.

Pengaruh motivasi terhadap kinerja adalah, motivasi menjadi hal yang sangat penting bagi perusahaan maupun karyawan. Motivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan lebih produktivitas dan berprestasi. Begitu pula motivasi sangat lah dibutuhkan bagi perusahaan dalam rangka peningkatan produktivitas.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, karyawan dituntut untuk menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu. Budaya perusahaan sangat lah penting karena budaya organisasi dapat menggambarkan bagaimana kebiasaan yang ada pada perusahaan. Budaya organisasi yang tinggi diharapkan dapat menunjukan perilaku dan kebiasaan yang ada di perusahaan.



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.4 Pengembangan hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam kalimat pertanyaan. Dikatakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data [23]. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

1. Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu

Pelatihan adalah suatu bagian pendidikan yang menyangkut proses belajar untuk memperoleh dan meningkatkan keterampilan diluar sistem pendidikan yang berlaku, dalam waktu yang relatif singkat dan metode yang lebih mengutamakan praktek daripada teori [16]. Untuk meningkatkan kinerja karyawan sangat diperlukan pelatihan yang bertujuan untuk meningkatkan penguasaan pengetahuan, meningkatkan keterampilan serta terjadinya perubahan sikap dan perilaku. Dimana pelatihan memainkan peranan yang sangat penting di dalam suatu organisasi dalam proses mengembangkan sumber daya manusia, karena dengan sumber daya yang terlatih dan efisien maka suatu perusahaan dapat mencapai tujuannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terlebih dahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa pelatihan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

H_1 : Pelatihan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

Perusahaan harus mampu memberikan dorongan berupa motivasi kerja terhadap karyawan. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan, tanpa adanya pemberian motivasi kerja tersebut, para karyawan hanya bekerja untuk mendapatkan haknya saja, dan tidak semangat untuk berprestasi dalam pekerjaannya [2]. Setiap karyawan memerlukan motivasi yang kuat agar karyawan yang bekerja bersedia melaksanakan pekerjaannya dengan penuh semangat dan berdedikasi sehingga dapat memenuhi kualitas yang diharapkan dengan memberikan hasil kerja yang maksimal.

Kinerja karyawan dapat menjadi tinggi jika adanya dorongan motivasi kerja, dan penjelasan tersebut diperkuat dengan penelitian terdahulu dimana penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₂ : Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

Budaya organisasi pada hakikatnya merupakan salah satu unsur pendukung dalam meningkatkan kinerja karyawan. Organisasi yang memperhatikan unsur budaya organisasi tersebut akan meningkatkan kualitas dari organisasi. Budaya organisasi memiliki peran yang sangat strategis untuk kesuksesan organisasi dalam jangka panjang [7]. Sebuah organisasi dikatakan baik apabila dapat memberikan toleransi kepada anggota/ para karyawannya untuk dapat bertindak agresif dan inovatif untuk memajukan organisasi, serta harus berani mengambil resiko dari apa yang dilakukannya. Hal ini diperkuat dengan hasil penelitian terdahulu, dimana penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

H₃ : Budaya Organisasi berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu.

4. Pengaruh Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman Afd I Bah Birung Ulu

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan berasal dari faktor eksternal dan internal perusahaan. Dimana faktor internal dapat dijelaskan sebagai faktor yang terdapat dalam diri seseorang, sedangkan faktor internal perusahaan berasal dari lingkungan pekerjaan seperti motivasi yang diberikan, pelatihan serta bagaimana budaya perusahaan yang ada dalam perusahaan tersebut. Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja bersumber dari dalam individu karyawan seperti Motivasi Kerja karyawan maupun dari luar individu karyawan seperti pelatihan dan budaya perusahaan.

H₄ : Pelatihan, Motivasi Kerja Dan Budaya Perusahaan berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Bagian Tanaman IV Bah Birung Ulu.

UNIVERSITAS
MIKROSKIL