

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Perkembangan organisasi di era globalisasi yang semakin pesat membuat persaingan dalam suatu organisasi pun semakin ketat, dimana sumber daya manusia memiliki peran penting dalam persaingan bisnis saat ini. Perusahaan dengan sumber daya manusia yang baik akan dapat bersaing dengan perusahaan lainnya. Hal ini membuktikan bahwa kualitas sumber daya manusia juga menentukan kualitas dan masa depan perusahaan tersebut (Wardani, dkk 2016).

Sebuah perusahaan harus memanfaatkan sumber daya yang dimiliki secara optimal salah satunya adalah dengan meningkatkan kualitas sumber daya manusianya, hal yang harus dilakukan perusahaan adalah dengan memiliki Manajemen Sumber Daya Manusia yang mampu menciptakan kondisi yang mendorong dan memungkinkan karyawan untuk mengembangkan kualitas karyawan yang dimilikinya (Ananda dan Sunuharyo, 2018). Manajemen Sumber Daya Manusia diakui sebagai suatu isu global dari daya saing di era globalisasi, tidak dapat dipungkiri bahwa banyaknya masalah yang muncul dalam perkembangan dan persaingan diberbagai perusahaan berasal dari manusia dan masalah tersebut hanya dapat dikelola dan diselesaikan oleh manusia itu sendiri (Hidayat dan Cavorina, 2017).

Pembinaan sumber daya manusia di perusahaan harus diprioritaskan untuk meningkatkan kinerja agar dapat mengetahui seberapa besar kemampuan

karyawan dalam dalam melaksanakan tugas pekerjaannya serta bertanggungjawab terhadap pekerjaan itu sendiri.

Menurut Edy (2016:172) kinerja adalah hasil kerja karyawan dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Pandangan lain, kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya, Fahmi (2017:188).

Berdasarkan beberapa pengertian dari kinerja maka dapat disimpulkan kinerja merupakan suatu hasil yang dicapai oleh karyawan dalam pekerjaannya yang dihubungkan dengan ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi tempat individu tersebut bekerja guna membantu mewujudkan tujuan organisasi.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah karakteristik individu, menurut Fauziah (2019) karakteristik individu ialah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya. Menurut Damuri (2017) mengemukakan karakteristik individu adalah suatu sifat atau watak atau kepribadian yang khas dari seseorang. Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan atau orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Mahayanti dan Sriathi, 2017).

Berdasarkan uraian pengertian karakteristik individu maka dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu adalah karakter seseorang atau kepribadian atau watak yang khas dan memiliki minat, tujuan, kebutuhan, dan kemampuan yang berbeda antara individu yang lainnya meskipun bekerja ditempat yang sama.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hidayat dan Cavorina (2017) menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya jika perusahaan memiliki karakteristik individu yang baik, maka hal tersebut akan menciptakan kinerja yang baik pula pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Kore, *et al.* (2018) dengan hasil penelitiannya karakteristik individu berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya dengan meningkatnya karakteristik individu yang baik, akan menciptakan hasil kinerja yang baik pula. Penelitian yang dilakukan oleh Ratnasari, dkk (2020) dengan hasil penelitian karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya karakter individu yang baik akan mendorong terciptanya hasil kinerja yang maksimal, begitu juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi karakteristik individu yang baik akan menciptakan hasil kinerja yang baik pula. Penelitian oleh Puspita (2020) juga memperoleh hasil bahwa adanya pengaruh signifikan dan positif karakteristik individu terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Kridharta dan Rusdianti (2017) memperoleh hasil bahwa karakteristik individu tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan, dalam artian bahwa dengan adanya karakteristik individu sekalipun tidak selalu akan mempunyai pengaruh langsung terhadap karyawan. Penelitian oleh Runtulola, dkk (2018) memperoleh hasil yang sama dengan Kridharta dan Rusdianti (2017) yang menyatakan variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga menjadi salah satu penentu kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan faktor yang mempengaruhi semangat dan kegairahan kerja karyawan untuk berperan serta secara aktif dalam proses kerja (Indrayati,2017). Sedarmayanti (2017) mengatakan bahwa motivasi merupakan kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak yang pada hakikatnya ada secara internal dan eksternal positif atau negatif. Berdasarkan beberapa pengertian motivasi kerja maka dapat disimpulkan bahwa pengertian motivasi kerja secara keseluruhan ialah suatu bentuk dorongan semangat bagi karyawan agar dapat meningkatkan kinerjanya.

Uraian definisi motivasi kerja dibuktikan dengan penelitian – penelitian sebelumnya yang terkait mengenai pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Talashina dan Ngatno (2020) yang di dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Fadhil dan Mayowan (2018) menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi. Hal senada juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Prabu dan Wijayanti (2016) dengan hasil penelitiannya menunjukkan motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap

kinerja karyawan, artinya semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja karyawan akan semakin tinggi pula. Begitu juga dengan penelitian Supriyanto dan Mukzam (2018) menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, hal ini dikatakan bahwa semakin tinggi nilai motivasi maka nilai kinerja akan semakin tinggi.

Penelitian yang dilakukan oleh Aulia (2019) memperoleh hasil yang berbeda yaitu menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, penelitian itu didukung juga oleh penelitian oleh Indriyanti (2017) dengan hasil penelitiannya motivasi tidak terbukti berpengaruh terhadap kinerja karyawan, artinya dengan adanya motivasi yang dijadikan pedoman dalam melakukan kerja, tidak selalu dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Budaya organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja karyawan. Keberhasilan suatu organisasi untuk mengimplementasikan aspek – aspek atau nilai- nilai budaya organisasi dapat mendorong organisasi untuk tumbuh dan berkembang berkelanjutan (Hadju dan Adam, 2019). Menurut Yudha (2018) terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota – anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi adalah kepribadian dan kumpulan kepercayaan, nilai, gaya kerja dan kerja sama yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lainnya (Hadju dan Adam, 2019). Beberapa pengertian budaya organisasi tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki arti sebagai sistem nilai organisasi dan nantinya akan mempengaruhi cara pekerjaan yang dilakukan dan cara para karyawan berperilaku.

Hasil penelitian – penelitian terdahulu yang terkait dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang dilakukan oleh Sulistiawan, dkk. (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam artian semakin tinggi budaya organisasi maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan. Hal senada juga diungkapkan oleh Amanda, dkk. (2017) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi budaya organisasi yang baik dapat menciptakan peningkatan kinerja karyawan. Penelitian tersebut didukung juga oleh Nikpour (2017) dengan hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi, artinya budaya organisasi telah dipahami dan diterima dengan baik oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Pengabean, dkk (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian dari Yudha (2018) dengan hasil penelitiannya menunjukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi perusahaan telah diterima dan dipahami dengan baik oleh karyawan untuk meningkatkan kinerja karyawan dan Rivai (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Tutu, dkk (2022), dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa secara langsung budaya

organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dalam artian budaya organisasi yang dijadikan pedoman dalam aktivitas di organisasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan. Penelitian dilakukan oleh Azizah, dkk. (2017) dengan hasil penelitiannya yang menunjukkan bahwa secara langsung budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, artinya budaya organisasi yang dijadikan pedoman dalam aktivitas di organisasi juga tidak dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Penelitian ini akan dilakukan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* yang berlokasi di jalan Nyuh Bojog, No.3, Mas, Ubud, Gianyar. Hotel *Swasti Eco Cottages* adalah salah satu hotel berbintang yang berada di Ubud, yang dalam kegiatan bisnisnya didukung dengan karyawan sebanyak 44 orang.

Berdasarkan hasil wawancara dengan manajer Hotel *Swasti Eco Cottages* didapat informasi bahwa kinerja karyawan berada pada kondisi belum optimal, hal itu dapat dilihat pada tabel 1.1 yaitu.

Tabel 1. 1
Kinerja Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud Tahun 2021

No	Bulan	Target transaksi (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian target (%)
1.	Januari	552,994,820	370,168,550	66,94%
2.	Februari	552,994,820	511,601,920	92,51%
3.	Maret	552,994,820	498,453,271	90,13%
4.	April	552,994,820	393,754,852	71,20%
5.	Mei	552,994,820	393,800,205	75,30%
6.	Juni	552,994,820	461,423,436	83,44%
7.	Juli	552,994,820	433,584,793	78,41%
8.	Agustus	552,994,820	374,731,110	67,76%
9.	September	552,994,820	268,243,341	48,51%
10.	Oktober	552,994,820	280,736,217	50,77%
11.	November	552,994,820	243,665,648	44,06%
12.	Desember	552,994,820	411,435,298	78,68%

Sumber: Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud

Tabel 1.1 menjelaskan bahwa realisasi target penjualan Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud dari bulan Januari sampai bulan Desember masih belum tercapai 100% dari target penjualan yang telah ditentukan, artinya kinerja dari Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud yang kurang baik dan masih perlu diperbaiki baik dari segi karyawan maupun perusahaan. Permasalahan yang terjadi terkait kinerja karyawan adalah kurangnya rasa profesionalisme karyawan dalam bekerja seperti kurang menaati jam kerja yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, tidak menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

Fenomena yang mempengaruhi kinerja karyawan menurun yaitu karakteristik individu, seperti halnya yang menjadi permasalahan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud, dalam wawancara yang penulis lakukan dengan manajer mendapatkan beberapa informasi seperti terdapat permasalahan terkait kurangnya keterampilan karyawan dalam berbahasa asing, dimana seringkali salah seorang karyawan tidak mengerti dengan bahasa yang digunakan oleh wisatawan yang membuat terjadinya kesalahpahaman dalam proses komunikasi yang berdampak besar pada citra hotel dan kurangnya kehati-hatian karyawan dalam mendata wisatawan yang keluar masuk hotel.

Fenomena lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi. Tabel 1.2 merupakan motivasi yang diberikan oleh Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud kepada karyawannya ditahun 2021, yaitu sebagai berikut:

Tabel 1.2
Motivasi Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud
kepada karyawan ditahun 2021

Bulan	Jumlah Karyawan	Gaji Pokok (Rp)	Tunjangan Kesehatan (Rp)	Jumlah
Januari	44	27,941,555	8,967,909	36,909,464
Februari	44	34,070,054	8,254,182	42,324,236
Maret	44	32,337,696	8,254,172	40,591.87
April	44	36,248,730	7,706,972	43,955,702
Mei	44	41,663,172	7,209,674	48,872,846
Juni	44	40,277,817	7,209,674	47,487,491
Juli	44	36,906,139	7,209,674	44,115,813
Agustus	44	30,902,384	6,967,657	37,869,796
September	44	34,378,396	6,967,657	41,346,053
Oktober	44	34,973,990	7,709,193	42,683,183
November	44	33,326,060	6,536,680	39,862,740
Desember	44	35,252,466	6,536,680	41,789,146
Jumlah		418,278,459	89,530,124	467,257,062
Rata-rata	44	34,856,538	7,460,844	38,938,088

Sumber: Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud

Berdasarkan pada tabel 1.2 dapat dijelaskan bahwa Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud memberikan kompensasi finansial hanya berupa gaji pokok dan tunjangan kesehatan ditahun 2021 dikarenakan Hotel Swasti Eco Cottages ikut terdampak pandemi covid-19. Besarnya gaji pokok yang dikeluarkan rata – rata sebesar Rp.34.856.538 per bulan dan tunjangan kesehatan diberikan rata-rata sebesar Rp. 7.460,844 per bulan. Total kompensasi yang diberikan oleh Hotel Swasti Eco Cottages adalah Rp. 467.257.062 di tahun 2021. Pemberian motivasi berupa kompensasi pada Hotel Swasti Eco Cottages di Ubud sering kali bermasalah seperti sering terjadi keterlambatan pemberian kompensasi, dilakukan pemotongan untuk ketentuan tertentu dan tidak jarang karyawan

tidak menerima bonus atau THR seperti ditahun 2021 ini yang dikarenakan minimnya pendapatan hotel yang tentunya akan mempengaruhi kinerja karyawan Hotel *Swasti Eco Cottages* itu sendiri.

Budaya Organisasi sangat memiliki peran penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan hal ini dapat tercermin dari kesempatan berinovasi dan berkreasi, kesempatan dalam berpendapat, hubungan yang baik. Peneliti melakukan observasi dan wawancara dengan manajer dan karyawan Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud dan mendapatkan hasil bahwa terdapat fenomena yang menunjukkan masih lemahnya budaya organisasi seperti, banyaknya karyawan yang tidak datang sesuai jam operasional yang telah ditetapkan, adapun beberapa karyawan yang kurang perhatian karena masih sering menunggu perintah dari atasan untuk melakukan pekerjaan sehingga hasil yang diperoleh kurang maksimal, karyawan tidak memikirkan apa akibat dari perbuatannya dalam melakukan pekerjaan yang selalu di tunda-tunda, dan kurangnya kesadaran dan rasa tanggung jawab anggota tim yang bisa mengakibatkan tidak terwujudnya tujuan bersama, ini terbukti dari kurangnya rasa profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan. Beberapa fenomena menggambarkan bahwa budaya organisasi pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud masih tergolong rendah dan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi, maka diperlukan adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota dengan bersama-sama membangun kinerja yang lebih baik yang seharusnya ada dalam lingkup perusahaan tersebut.

Berdasarkan wawancara dengan manajer dan karyawan Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud, manager belum melihat karakteristik individu, motivasi

dan budaya organisasi yang sesuai dengan apa yang diharapkan, karena manajer masih melihat karyawan yang masih acuh terhadap tanggung jawab masing-masing, kurangnya keterampilan dalam berbahasa asing dan karyawan juga belum memiliki kesadaran untuk mengembangkan diri dalam menaati peraturan perusahaan.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka cukup relevan diadakan penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian yang sudah dikemukakan dalam latar belakang, maka diajukan pokok permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud?
2. Apakah ada pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud?
3. Apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh karakteristik individu terhadap kinerja karyawan pada Hotel *Swasti Eco Cottages* di Ubud.

2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan pada *Hotel Swasti Eco Cottages* di Ubud.
3. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada *Hotel Swasti Eco Cottages* di Ubud.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan memberikan sumbangan bagi pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia pada khususnya tentang peningkatan kinerja karyawan hingga faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan serta dapat dijadikan sebagai referensi bila diadakan penelitian lebih lanjut khususnya pada pihak yang ingin mempelajari mengenai pengaruh karakteristik individu, motivasi, budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan mampu digunakan sebagai bahan pertimbangan atau masukan kepada *Hotel Swasti Eco Cottages* di Ubud dalam mengelola kinerja karyawan, pemecahan masalah yang dihadapi, serta dapat digunakan sebagai dasar menyusun strategi dan kebijakan pemimpin untuk meningkatkan kinerja para karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1.Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory merupakan salah satu bagian dari teori motivasi yang dikemukakan oleh Edwin Locke pada tahun 1978. *Goal setting theory* didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran (ide-ide akan masa depan; keadaan yang diinginkan) memainkan peran penting dalam bertindak. Teori penetapan tujuan yaitu model individual yang menginginkan untuk memiliki tujuan, memilih tujuan dan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan (Birnberg dalam Untari, dkk. 2021). *Goal setting theory* menjelaskan hubungan antara tujuan yang ditetapkan dengan prestasi kerja (kinerja). Konsep dasar teori ini adalah seseorang yang memahami tujuan (apa yang diharapkan organisasi kepadanya) akan mempengaruhi perilaku kerjanya (Untari, dkk. 2021).

Teori ini juga menyatakan bahwa perilaku individu diatur oleh ide (pemikiran) dan niat seseorang. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan atau tingkat kerja yang ingin dicapai oleh individu. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi. Teori ini juga dijelaskan bahwa penetapan tujuan yang menantang (sulit) dan dapat diukur hasilnya akan dapat meningkatkan prestasi kerja (kinerja). Konsekuensinya, individu tersebut berusaha untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan kerja (kompetensi) yang dimilikinya (Suryanto,2017). Berdasarkan uraian di atas, maka diasumsikan bahwa untuk mencapai kinerja yang optimal harus ada kesesuaian tujuan individu dan organisasi.

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian kinerja karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika (Muis, *et al*, 2018). Menurut Kusjono dan Ratnasari (2019) mengemukakan kinerja adalah hal yang sangat penting untuk kemajuan suatu organisasi atau perusahaan, semakin tinggi kinerja pegawai maka akan semakin mudah bagi organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan.

Kegiatan atau proses kerja yang sesuai dengan kemampuan untuk memperoleh keberhasilan yang diinginkan merupakan pengertian kinerja karyawan (Saripuddin & Handayani, 2017). Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja keras yang sudah dicapai oleh sekelompok karyawan dalam perusahaan yang menunjukkan kesesuaian dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing (Arifin *et al*, 2019).

Berdasarkan beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja individu ataupun sekelompok organisasi yang dijalankan sesuai dengan ketentuan yang telah ditetapkan organisasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh organisasi tersebut.

2) Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan

Menurut Prawirosentono (dalam Riyadi dan Mulyapradana. 2017:110) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu :

a) Efektifitas dan efisiensi.

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, maka boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat- akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien, sebaliknya bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b) Otoritas (wewenang).

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya. Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c) Disiplin.

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku atau kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana bekerja.

d) Inisiatif.

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

3) Indikator – indikator kinerja karyawan

Sehubungan dengan ukuran penilaian kinerja karyawan, menurut Wirawan (2016) kinerja karyawan dapat diukur dengan indikator-indikator sebagai berikut :

a) Kuantitas.

Kuantitas adalah tolak ukur suatu hal yang tertuju pada jumlah atau nilai yang dapat dihitung secara pasti.

b) Kualitas.

Kualitas adalah sesuatu yang tidak dapat dihitung dan memiliki nilai yang tidak pasti karena berdasarkan pendapat masing-masing orang, dan terkait dengan suatu tolak ukur baik dalam kecerdasan atau kemampuan.

c) Ketepatan waktu.

Ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, yaitu pemenuhan kesesuaian waktu yang dibutuhkan atau diharapkan dalam pelaksanaan kegiatan, seperti ketepatan waktu sebuah target dan ketepatan waktu dalam absensi karyawan.

d) Efektifitas

Efisiensi merupakan ukuran berhasil tidaknya pencapaian tujuan suatu organisasi mencapai tujuannya, apabila suatu organisasi mencapai tujuan maka organisasi tersebut telah berjalan dengan efektif.

e) Kemandirian

Kesiapan dan kemampuan individu untuk berdiri sendiri yang ditandai dengan mengambil inisiatif dalam menyelesaikan tugas tanpa bantuan orang lain.

2.1.3 Karakteristik Individu

1) Pengertian karakteristik individu

Karakteristik individu adalah perbedaan individu dengan individu lainnya. Sumber daya yang terpenting dalam organisasi adalah sumber daya manusia, orang - orang yang memberikan tenaga, bakat, kreativitas, dan usaha mereka kepada organisasi agar suatu organisasi dapat tetap eksistensinya (Juniarti dan Hendri, 2017). Karakteristik individu adalah setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan dan kemampuan yang berbeda satu sama lain, dan perbedaan ini akan terbawa dalam dunia kerja, yang akan menyebabkan kepuasan atau orang dengan yang lainnya berbeda pula, meskipun bekerja ditempat yang sama (Mahayanti dan Sriathi, 2017). Menurut pendapat Nisakurohma dan Sunuharyo (2018) menyatakan bahwa karakteristik individu adalah karakter - karakter yang dimiliki oleh setiap orang yang berbeda antara orang yang satu dengan yang lainnya, sedangkan menurut Hanifah (2019) karakteristik individu ialah bahwa setiap orang mempunyai pandangan, tujuan, kebutuhan kemampuan yang berbeda satu sama lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa karakteristik individu merupakan perbedaan individual yang terdapat dalam diri seseorang mulai dari cara pandang, tujuan, kebutuhan dan kemampuan.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi karakteristik individu

Karakteristik individu merupakan faktor internal (interpersonal) yang menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu. Menurut Robbins (dalam Arifan, 2020) karakteristik individu mencakup usia, jenis kelamin,

status perkawinan, dan pengalaman kerja dalam organisasi.

a) Umur

Umur adalah lama waktu hidup atau ada (sejak dilahirkan). Semakin tua usia karyawan maka semakin tinggi komitmennya terhadap organisasi, hal ini disebabkan karena kesempatan individu untuk mendapatkan pekerjaan lain menjadi lebih terbatas sejalan dengan meningkatnya usia. Keterbatasan tersebut dipihak lain dapat meningkatkan persepsi yang lebih positif mengenai atasan sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka terhadap organisasi.

b) Jenis kelamin

Manusia dibedakan menurut jenis kelaminnya yaitu pria dan wanita. Tidak ada perbedaan yang konsisten antara pria dan wanita dalam kemampuan memecahkan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi, sosiabilitas atau kemampuan belajar.

c) Status perkawinan

Pernikahan memaksakan peningkatan tanggung jawab yang dapat membuat suatu pekerjaan yang tetap menjadi lebih berharga dan penting. Seseorang yang telah menikah merasa lebih mantap dengan pekerjaannya yang sekarang, hal ini dikarenakan bahwa mereka melihat sebagai jaminan untuk masa depannya. Karyawan yang telah menikah memiliki tanggungan yang lebih besar dibandingkan karyawan yang belum menikah, sehingga dapat dikatakan status pernikahan dapat memberikan kontribusi terhadap produktivitas kinerja karyawan.

d) Pengalaman kerja

Masa kerja yang lama akan cenderung membuat seorang karyawan lebih merasa betah dalam suatu organisasi, hal ini disebabkan diantaranya karena telah beradaptasi dengan lingkungannya yang cukup lama sehingga seorang karyawan akan merasa nyaman dengan pekerjaannya.

3) Indikator - indikator karakteristik individu

Menurut Arief Subyantoro (Almaaidah, dkk, 2022) menyebutkan indikator karakteristik individu sebagai berikut :

a) Kemampuan (*ability*)

Kapasitas seseorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan.

b) Keterampilan (*skills*)

Suatu kecakapan dalam menyelesaikan sesuatu atau tugas menggunakan ide dan juga sisi kreatifitasnya.

c) Sikap (*attitude*)

Respon seseorang untuk menanggapi, menilai, dan bertindak terhadap objek sosial dengan hasil yang positif atau negatif

d) Minat (*interest*)

Minat merupakan dorongan atau keinginan dalam diri seseorang pada objek tertentu.

2.1.4 Motivasi

1) Pengertian motivasi

Motivasi ialah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha

tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Walsa dan Ratnasari 2016). Menurut Bahri dan Nisa, (2017) motivasi kerja merupakan suatu daya pendorong atau penggerak yang dimiliki atau terdapat dalam diri setiap individu dalam melakukan suatu kegiatan agar individu mau berbuat, bekerja serta beraktifitas untuk menggunakan segenap kemampuan dan potensi yang dimilikinya guna mencapai tujuan yang dikehendaki, sebagaimana ditetapkan sebelumnya. Pendapat berbeda dari Rizaldi, (2017) mengungkapkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan yang timbul dalam diri seseorang di dalam usaha memenuhi kebutuhan baik secara rill maupun materil.

Berdasarkan definisi motivasi menurut para ahli diatas, motivasi merupakan faktor penggerak maupun dorongan yang dapat memicu timbulnya rasa semangat dan juga mampu merubah tingkah laku manusia atau individu untuk menuju pada hal yang lebih baik untuk dirinya sendiri.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi motivasi

Menurut Agustini (Munawirsyah 2018:35) adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi dibedakan atas:

a) Faktor di dalam diri individu (*intern*)

1. Usia
2. Kematangan pribadi
3. Tingkat pendidikan
4. Keinginan dan harapan pribadi
5. Kebutuhan
6. Kelelahan dan kebosanan

7. Kepuasan

b) Faktor diluar individu (*ekstern*)

1. Lingkungan kerja yang menyenangkan
2. Kompensasi yang memadai
3. Supervisi yang baik
4. Adanya penghargaan atas prestasi
5. Status dan tanggung jawab
6. Peraturan yang berlaku
7. Budaya organisasi

3) Indikator – indikator motivasi

Indikator motivasi menurut Sunyoto (Sembiring, 2020) adalah sebagai berikut :

a) Promosi

Promosi adalah kemajuan seorang karyawan pada suatu tugas yang lebih baik, baik dipandang dari sudut tanggung jawab yang lebih berat, martabat atau status yang lebih tinggi, kecakapan yang lebih baik, dan terutama tambahan pembayaran upah dan gaji.

b) Prestasi kerja

Pangkal tolak pengembangan karir seorang adalah prestasi kerjanya melakukan tugas yang dipercayakan kepadanya sekarang. Tanpa prestasi kerja yang memuaskan, sulit bagi seorang karyawan yang diusulkan oleh atasannya agar dipertimbangkan untuk dipromosikan ke jabatan atau pekerjaan yang lebih tinggi di masa depan.

c) Pekerjaan itu sendiri

Tanggung jawab dalam mengembangkan karir terletak pada masing-masing pekerja. Semua pihak seperti pimpinan, atasan langsung, kenalan dan para spesialis dibagian kepegawaian, hanya berperan memberikan bantuan, berarti tergantung pada karyawan yang bersangkutan, apakah akan memanfaatkan berbagai kesempatan mengembangkan diri sendiri atau tidak.

d) Penghargaan

Pemberian motivasi dengan melalui kebutuhan penghargaan seperti penghargaan atau prestasinya, pengakuan atas keahliannya dan sebagainya. Hal yang sangat diperlukan untuk memacu gairah kerja bagi para karyawan.

e) Pengakuan

Pengakuan atas kemampuan dan keahliannya bagi karyawan dalam suatu pekerjaan merupakan suatu kewajiban oleh perusahaan, karena pengakuan tersebut merupakan salah satu kompensasi yang harus diberikan oleh perusahaan kepada karyawan yang memang mempunyai suatu keahlian tertentu dan dapat melaksanakan pekerjaan yang baik pula. Hal ini akan mendorong karyawan yang mempunyai kelebihan di bidangnya untuk lebih berprestasi lebih baik.

f) Keberhasilan dalam bekerja

Keberhasilan dalam bekerja dapat memotivasi para karyawan untuk lebih bersemangat dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh perusahaan. Keberhasilan dapat memberikan rasa bangga dalam

perasaan karyawan bahwa mereka telah mempertanggungjawabkan apa yang menjadi tugasnya, dengan demikian memacu pihak perusahaan untuk mempertahankan karyawannya untuk tidak pindah ketempat (perusahaan) yang lain.

2.1.5 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi diyakini merupakan faktor penentu utama terhadap kesuksesan kinerja karyawan (Hadju dan Adam, 2019). Menurut Yudha (2018) mengungkapkan bahwa terdapat kesepakatan luas bahwa budaya organisasi merujuk kepada suatu sistem pengertian bersama yang dipegang oleh anggota – anggota suatu organisasi, yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Pengertian budaya organisasi menurut Sari, dkk. (2019:117), budaya organisasi harus dibentuk, diterapkan, dan dikembangkan karena budaya organisasi merupakan pembentukan sifat, pola perilaku, dan nilai-nilai yang harus dipelajari, yang dimiliki semua anggota organisasi, dan diwariskan turun-temurun dengan generasi berikutnya bukan terciptanya dengan sendirinya, melainkan dibentuk terlebih dahulu. Budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disampaikan bahwa budaya organisasi merupakan konsep yang terus berkembang dan harus diperhatikan dalam suatu organisasi untuk berhasil menciptakan budaya yang baik dalam perusahaan.

2) Faktor – faktor yang mempengaruhi budaya organisasi

Menurut Noe dan Mondy (Muis, dkk. 2018:14) mengidentifikasi dua variabel lingkungan yang membentuk dan mempengaruhi efektivitas budaya kerja dalam suatu organisasi. Pertama, faktor-faktor yang berasal dari variabel lingkungan internal perusahaan faktor-faktor tersebut meliputi :

- a) Misi, Visi, *Rules*, dan nilai-nilai yang ditanamkan oleh para pendahulu (*founders*)
- b) Nilai-nilai yang ditanamkan secara konkret oleh para pemimpin
- c) Komitmen, moral, etika serta suasana kekerabatan dari kelompok-kelompok kerja
- d) Gaya kepemimpinan manajer lini
- e) Karakteristik organisasional seperti bentuk dan aktivitas utama, otonomi, dan kompleksitas perusahaan, sistem penghargaan, sistem komunikasi, konflik / kerjasama, serta toleransi terhadap resiko dalam proses administrasi perusahaan.

Kedua, faktor-faktor yang berasal dari lingkungan global, seperti kecenderungan perubahan ekonomi, tuntutan hukum dan politik, tuntutan sosial, perkembangan teknologi manufaktur, transformasi teknologi informasi dan perubahan ekologi.

3) Indikator – indikator Budaya Organisasi

Menurut Soedjono (Yudha, 2018:27) dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain:

- a) Inovasi dan keberanian mengambil resiko (*Inovation and risk taking*).
Sejauh mana karyawan di dorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) Perhatian terhadap detil (*Attention to detail*).
Sejauh mana karyawan di harapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.
- c) Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*).
Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d) Berorientasi terhadap manusia (*People orientation*).
Sejauh mana keputusan - keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e) Berorientasi Tim (*Team Orientation*).
Sejauh mana kegiatan-kegiatan kerja diorganisasi pada tim ketimbang pada individu-individu.

2.2. Penelitian Terdahulu

Peneliti melakukan langkah kajian terhadap beberapa hasil penelitian berupa skripsi atau jurnal-jurnal melalui internet. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian Hidayat dan Cavorina (2017). Judul penelitian: Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Cladtek BI *Metal Manufacturing*. Sampel pada penelitian ini berjumlah 82 responden. Metode yang digunakan dalam penelitiannya yaitu regresi yang dibantu oleh SPSS. Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dalam pengaruhnya terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.
- 2) Penelitian oleh Nisakurohna dan Sunuharyo (2018). Judul penelitian : Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Tigaraksa Satria Tbk Cabang Malang. Data penelitian diperoleh melalui wawancara dengan pihak perusahaan serta penyebaran kuesioner kepada 50 karyawan, dan menggunakan analisis Regresi Linear Berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa adanya pengaruh Karakteristik Individu secara signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu karakteristik individu dan kinerja

karyawan, sedangkan perbedaannya ada di tahun penelitian dilakukan.

- 3) Penelitian oleh Kore, *et al.* (2018). Judul penelitian : *Effect of Individual Characteristics, Occupational Safety and Health on Employee Performance of PT. PLN (Persero) in Merauke regency*. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah seluruh 108 karyawan yang menjadi responden. Pengambilan sampel dilakukan melalui sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, wawancara dan dokumentasi, sedangkan data dianalisis menggunakan regresi linear berganda dan diolah menggunakan SPSS versi 20. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Karakteristik Individu berpengaruh secara signifikan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian dilakukan.
- 4) Penelitian oleh Ratnasari, dkk (2020) dalam judul penelitian Analisis Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode *Probability Sampling*. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan rumus Slovin berjumlah 132 responden. Data diperoleh dengan menggunakan instrumen angket yang telah diuji validitas dan reliabilitas. Pengujian data ini dianalisis dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*,

yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan. Serta perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian.

- 5) Penelitian oleh Puspita, dkk (2020). Judul penelitian : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan *Departemen Golf Operation Klub Golf Bogor Raya*. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan menggunakan data primer yang diperoleh dari kuesioner dan sampel penelitian ini sebanyak 35 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan. Serta perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian.
- 6) Penelitian oleh Kridharta dan Rusdianti (2017). Judul penelitian : Analisis Pengaruh Karakteristik Individu, Komitmen organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai *Variable Intervending* pada PT. Bank BRI Cabang Brebes. Penelitian ini menggunakan metode *purposive sampling*. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 90 karyawan. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah adalah analisis regresi bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu karakteristik individu dan kinerja

karyawan. Serta perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian.

- 7) Penelitian oleh Runtulola, dkk (2018). Judul penelitian : Analisis Pengaruh Karakteristik individu, Iklim Organisasi, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja karyawan dengan Variabel Intervening Motivasi Kerja Dalam penelitian ini menggunakan metode pendekatan Kuantitatif. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 119 karyawan kantor Perwakilan BPKP Sulawesi Utara. Metode pengumpulan data dengan menggunakan kuesioner dan analisis yang digunakan untuk menjawab hipotesis dan rumusan masalah adalah analisis regresi bertahap. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu karakteristik individu dan kinerja karyawan. Serta perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian.
- 8) Penelitian oleh Fadhil dan Mayowan (2018). Judul penelitian : Pengaruh Motivasi kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera. Jenis penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif riset kausal. Sampel adalah seluruh karyawan sebanyak 100 responden AJB Bumiputera. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan, adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya ada pada tahun peneliti dilakukan.

- 9) Penelitian oleh Talashina dan Ngatno (2020). Judul penelitian : Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan sebagai variabel intervening (study kasus: Perawat RS Telegorejo Semarang). Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisisioner dengan jumlah sampel sebanyak 177 responden dan dengan menggunakan studi pustaka. Analisis data yang digunakan adalah analisis kuantitatif dengan uji validitas, reliabilitas, koefisien korelasi, koefisien determinasi, analisis regresi, uji t dengan bantuan program IBM SPSS versi 16.0 serta analisis sobel untuk menguji pengaruh variabel intervening. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya ada pada tahun dan tempat penelitian dilakukan.
- 10) Penelitian oleh Prabu dan Wijayanti, (2016). Judul penelitian : Pengaruh Penghargaan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Divisi Penjualan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya). Jenis penelitian ini adalah kuantitatif deskriptif. Sampel pada penelitian sebanyak 70 responden dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara tidak struktur, dan angket (kuisisioner). Hasil pengolahan program menggunakan SPSS 15.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan PT. United Motors Center Suzuki Ahmad Yani, Surabaya. Adapun persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu

motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya berada pada tahun penelitian dilakukan.

- 11) Penelitian oleh Indriyati (2017). Judul penelitian: Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Pemahaman Etika Kerja Islami pada koperasi jasa keuangan Syari'ah (KJKS) *Baitul Maal wa Tamwil* (BMT) Beringharjo Yogyakarta. Analisis yang dilakukan dengan menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis inferensial. Sampel yang digunakan sebanyak 97 karyawan pengambilan sample yang digunakan ini menggunakan teknik *stratified proportional random sampling*. Data diolah menggunakan analisis *Partial Least Squares* (PLS) berbasis *variance*, dengan *software* SmartPLS 2.0. hasil penelitian menunjukkan bahwa variable motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terletak pada variable independent dan dependent yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan serta perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tahun dan tempat penelitian.
- 12) Penelitian oleh Aulia (2019). Judul penelitian : Analisis Pengaruh Motivasi, Lingkungan kerja, dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Polres Binjai. Penelitian ini menggunakan model regresi linier Berganda. Adapun teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan kuesioner dengan membagikan daftar pertanyaan kepada responden sebanyak 34 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini terletak

pada variabel *independent* dan *dependent* yang digunakan yaitu motivasi dan kinerja karyawan serta perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tahun dan tempat penelitian.

- 13) Penelitian oleh Supriyanto dan Mukzam (2018). Judul penelitian: Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada LPP Radio Republik Indonesia Stasiun Malang. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data yaitu pengumpulan data primer dan data sekunder. Responden berjumlah 61 orang dan menggunakan teknik pengambilan sampel *non probability sampling*. Penelitian ini berjenis penelitian penjelasan (*explanatory research*) dengan pendekatan kuantitatif. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda. Hasil dalam penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh secara positif dan signifikan. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu motivasi dan kinerja karyawan, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian dilakukan.
- 14) Penelitian oleh Nikpour (2017). Dengan judul penelitian : *The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance : The mediating role of Employee's organizational commitment in Education office of Kerman province*. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dan korelasional yang dilakukan dengan metode survei. Sampel yang digunakan yaitu seluruh karyawan 190 responden, alat pengumpulan data adalah statistik deskriptif dan inferensial. Data di analisis menggunakan software SPSS dan AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya

organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja organisasi. Persamaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent* yaitu, budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaan dalam penelitian ini adalah tahun dan tempat penelitian dilakukan.

- 15) Penelitian oleh Tutu, dkk (2022). Judul penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Astra Internasional Daihatsu Tbk Cabang Manado. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan Rumus Slovin dengan menggunakan 68 responden. Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian menggunakan *Partial Least Square* (PLS). Data yang telah memenuhi syarat untuk dianalisis, diolah dengan menggunakan bantuan program *SmartPLS3*. Dari hasil pengujian secara statistik, ditemukan bahwa Budaya Organisasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja karyawan, Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Lingkungan kerja, dan Lingkungan kerja berpengaruh terhadap Kinerja karyawan PT. Astra Internasional Daihatsu Cabang Manado.
- 16) Penelitian oleh Azizah, dkk. (2016). Judul penelitian : Pengaruh Kepemimpinan Situasional dan Budaya Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan pada Koperasi Agro Niaga, Jabung Malang. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 139 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan metode *proporsional non random sampling*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan Analisis Jalur (*Path Analysis*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa

variabel budaya organisasi dan motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan dengan penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu budaya organisasi, motivasi, kinerja karyawan, sedangkan perbedaan dalam penelitian ini terletak pada tahun dan tempat penelitian.

- 17) Penelitian oleh Amanda, dkk. (2017). Judul penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PDAM Tirta Taman Sari Kota Madiun. Penelitian ini menggunakan jumlah sampel sebanyak 102 karyawan dengan menggunakan teknik *proportionate stratified random sampling*. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan regresi linier sederhana, pengolahan data menggunakan program SPSS 17.0 for windows. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Perbedaan dalam penelitian ini adalah variabel *independent* dan *dependent*, yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- 18) Penelitian Yudha (2018). Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik, Kota Jambi. Teknik sampling penelitian yang digunakan yaitu *Stratified Sampling*, metode penelitian yang digunakan yaitu metode penelitian deskriptif dan verifikatif, dan analisis data melalui penggunaan *software* SPSS 19, jumlah sampel dalam penelitiannya sebanyak 150 responden. Hasil penelitiannya menunjukkan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan dalam penelitian ini terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan,

sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.

- 19) Penelitian Sulistiawan, dkk. (2017). Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Puskesmas Sebulu II. Sampel yang digunakan dalam penelitiannya sebanyak 52 responden, jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, analisis pengolahan data melalui *software* SPSS 21. Metode pengumpulan data menggunakan kusioner, analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.
- 20) Peneliti Pangabean, dkk (2020). Judul Penelitian : Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Di Era Millennial. Sampel dengan menggunakan convenience sampling, sebanyak 106 sampel, yang berasal dari karyawan yang bekerja pada perusahaan swasta di Jakarta, dan pengolahannya menggunakan *Structural Equation modelling* (SEM). Metode pengumpulan data menggunakan kusioner, analisis data menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.
- 21) Penelitian Rivai (2020). Judul Penelitian : Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional dan Budaya organisasi terhadap Kinerja Karyawan. Pendekatan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan pendekatan asosiatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah menggunakan daftar pernyataan (angket). Pada penelitian ini, dikarenakan jumlah populasi sedikit maka sampel pada penelitian ini menggunakan keseluruhan populasi yang ada yaitu 60 orang karyawan *PT Federal International Finance* – Medan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Persamaan dalam penelitian ini adalah terletak pada variabel *independent* dan *dependent* yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan sedangkan perbedaannya terletak pada tahun penelitian dilakukan.

