

BAB I PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan sangat ditentukan oleh manusia. Manusia merupakan faktor terpenting dalam organisasi. Walaupun faktor lainnya juga seperti modal dan alat-alat perlengkapan tetapi semua ini pada akhirnya manusia jugalah yang akan bertindak sebagai pengelola dan pelaksananya, sehingga apa yang menjadi tujuan organisasi dapat dicapai dengan baik. Jadi unsur manusia merupakan unsur yang menentukan sukses tidaknya kegiatan dalam organisasi. Manusia merupakan unsur penting, karena unsur-unsur lainnya yang dimiliki organisasi seperti uang, materi mesin-mesin, metode kerja, waktu dan kekayaan lainnya hanya dapat bermanfaat bagi organisasi, jika manusia yang ada dalam organisasi itu merupakan sumber daya pembangunan.

Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan adalah seluruh individu mulai dari bawahan sampai dengan atasan, yang bekerja dan menjadi anggota dalam perusahaan. Manusia merupakan penggerak setiap proses pekerjaan yang ada di dalam perusahaan, betapapun canggihnya alat yang digunakan perusahaan tidak ada yang luput dalam pengawasan dari manusia, maka dari itu sumber daya manusia hampir tidak dapat digantikan oleh sumber daya lainnya dan merupakan salah satu faktor yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuannya. Berdasarkan hal itu banyak perusahaan berusaha meningkatkan kualitas

sumber daya manusia agar para karyawan dapat menjalankan aktivitas kerjanya dengan lebih baik dan optimal.

Untuk mencapai kinerja yang tinggi, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Methusala, dkk.,(2022), kinerja adalah suatu hasil atau capaian dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Zulkarnaen, dkk., 2020). Selain itu perusahaan perlu memperhatikan berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Dalam meraih kinerja yang optimal, karakteristik mempunyai peran yang sangat penting. Menurut Susanti (2019), karakteristik individu mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, ras dan faktor kepribadian. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya, (Aktarina, 2019). Karakteristik individu, terdiri dari minat, sikap dan kebutuhan yang dibawa seseorang ke dalam situasi

kerja (Aktarina, 2019).

Karakteristik individu yang berbeda-beda pada setiap individu menciptakan kontribusi kerja yang berbeda juga pada perusahaan. Karyawan dengan karakteristik yang baik akan menjadikan karya tersebut lebih mudah dalam mengerjakan pekerjaannya, sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi optimal dan sangat baik pengaruhnya bagi perusahaan. Begitu juga sebaliknya, karyawan dengan karakteristik yang buruk akan menghambat perusahaan dalam beroperasi dan berkembang. Berdasarkan hal itulah dapat dipastikan bahwa perusahaan memiliki kriteria tertentu mengenai karyawan yang akan mereka pekerjaan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Setyawan dan Bagis (2021) serta Ananda (2018) menemukan bahwa karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Selain karakteristik pribadi menurut hasil penelitian Hendra (2020) ada faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu motivasi dan budaya organisasi. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Selanjutnya perlu disadari bahwa karyawan yang bekerja dalam organisasi tertentu mempunyai motif yang berbeda-beda maka dari itu menjadi tugas pimpinan memberikan motivasi kepada karyawannya, sehingga mereka mampu melaksanakan pekerjaan sesuai yang diharapkan. Motivasi merupakan kegiatan memberikan dorongan kepada sesama atau diri sendiri untuk mengambil suatu tindakan yang dikehendaki. Untuk itu manajer-manajer

perlu memotivasi karyawan untuk kemajuan perusahaan. Perlu juga diketahui bahwa diantara alasan yang mendorong manusia melakukan sesuatu itu karena kebutuhan-kebutuhan yang menuntut untuk dipenuhi. Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif dibandingkan dengan karyawan non-termotivasi. Banyak perusahaan mengaku kesulitan untuk memotivasi karyawannya, namun hal ini memang seperti lebih mudah diucapkan daripada dilakukan. Setiap karyawan memiliki kesukaan dan kebutuhan masing-masing, sehingga mereka juga memiliki motivasi yang berbeda satu sama lain. Motivasi dalam organisasi sangat penting, karena adanya motivasi, maka akan mendorong suatu organisasi tersebut menjadi semakin maju dan mempercepat mencapai tujuannya, motivasi yang baik seharusnya ada pada setiap lapisan organisasi, motivasi yang sama juga menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan dalam suatu organisasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) menemukan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hal tersebut tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Andayani dan Tirtayasa (2019) menemukan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Widiarni, dkk., (2019) menyatakan bahwa kekuatan budaya perusahaan akan menghasilkan kinerja perusahaan yang baik, karena dianggap bahwa budaya yang kuat adalah budaya yang menanamkan nilai-nilai utama secara kokoh dan diterima secara luas dikalangan para karyawan. Menurut Jufrizen dan Rahmadhani(2020), budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap

kinerja karyawan. Setiap organisasi tentu memiliki budaya organisasi yang berbeda. Dalam melaksanakan tugasnya, hampir setiap hari karyawan dikelilingi oleh budaya organisasi yang berpengaruh dalam pembentukan sikap terhadap lingkungan sekitar yang dihadapinya dan juga mengarahkan karyawan dalam melakukan pekerjaannya, sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada perusahaan. Hal ini dibuktikan oleh penelitian yang dilakukan oleh Widiarni, dkk.,(2019) serta Jufrizen dan Rahmadhani (2020) menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Melaksanakan budaya kerjamempunyai arti yang sangat dalam, karena akan merubah sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk mencapai produktivitas kerja yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Jumrin, 2019).

Tabel 1.1
Ringkasan Absensi Karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar
Tahun 2021

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (Orang)	Jumlah Hari Kerja (Hari)	Jumlah Hari Kerja/Bulan (Hari)	Jumlah Absensi	Persentase (%)
1	2	3	4	5=3x4	6	7=(6:5)x100%
1.	Januari	62	24	1488	39	2.62
2.	Februari	62	20	1240	42	3.39
3.	Maret	62	23	1426	40	2.81
4.	April	62	25	1550	45	2.90
5.	Mei	62	22	1364	47	3.45
6.	Juni	62	25	1550	50	3.23
7.	Juli	62	24	1488	55	3.70
8.	Agustus	62	24	1488	54	3.63
9.	September	62	21	1302	46	3.53
10.	Oktober	62	26	1612	44	2.73
11.	November	62	25	1550	48	3.10
12.	Desember	62	26	1612	45	2.79
Jumlah						37.86
Rata-rata						3.20

Sumber: RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar, 2022

Tingkat absensi merupakan salah satu penunjang kinerja karyawan. Jika suatu perusahaan tingkat absensinya tinggi kemungkinan kinerja karyawan juga rendah karena target perusahaan sulit tercapai. Berdasarkan tabel 1.1, dapat dilihat bahwa tingkat absensi karyawan paling tinggi terjadi pada bulan Juli 2021. Hal ini terjadi, karena banyaknya karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar yang tertular virus COVID-19 pada bulan Juli 2021. Banyak karyawan yang harus dikarantina, agar tidak menularkan virus COVID-19 kepada orang lain. Berdasarkan rata-rata tingkat absensi karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar sebesar 3,20%. Rata-rata ini menunjukkan bahwa tingkat absensi karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar tergolong tinggi. Tingginya tingkat absensi mengakibatkan banyak kegiatan di rumah sakit menjadi terhambat dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan secara keseluruhan.

RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar merupakan salah satu rumah sakit umum yang memfasilitaskan pelayanan kesehatan perorangan yang menyediakan rawat inap dan rawat jalan, oleh karena itu pelayanan yang berkualitas merupakan suatu keharusan dan mutlak yang harus dipenuhi. Kualitas sumber daya manusia yang dimiliki RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar masih belum mampu bekerja sesuai standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini dibuktikan dengan hasil penilaian kinerja karyawan yang dinilai melalui *Key Performance Indicator* (KPI) pada akhir bulan Desember 2021 masih terdapat beberapa orang karyawan yang mendapatkan nilai di bawah standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Total skor penilaian

tersebut berada didalam rentangan 2.0–2.9 dengan indek nilai 40% yang berarti kurang baik dimana karyawan memiliki kinerja dibawah standar minimum yang ada, dengan pencapaian atas beberapa target pekerjaan yang disepakati (40% - 60%). *Key Performance Indicator* (KPI) merupakan salah satu penilaian kinerja yang dilakukan setiap 6 bulan sekali di RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar yang dinilai oleh masing-masing kepala bagian disetiap divisi dandireksi.

Keberlangsungan operasional RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar tidak lepas dari peran SDM nya itu sendiri. Kinerja SDM akan sangat mempengaruhi jalannya kegiatan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar sebagai sebuah pelayanan jasa kesehatan, karena pelayanan jasa kesehatan membutuhkan SDM yang kreatif dan tidak sedikit jumlahnya. Memacu motivasi pegawai harus dilakukan untuk mendorong pencapaian kinerja yang baik. Pegawai dalam suatu perusahaan dapat dimotivasi dengan memberikan apa yang menjadi kebutuhan dan keinginannya. Namun, hasil yang diperoleh peneliti saat melakukan wawancara dengan karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar yaitu tidak adanya pengembangan karir bagi karyawan yang sudah lama bekerja, kurangnya pemberian penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, serta pemberian insentif yang kurang adil. Hal ini membuat motivasi kerja karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar menurun, sehingga berdampak pada kinerja karyawan yang juga ikut menurun.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan karyawan RSUD. Kasih

Ibu Saba Gianyar bahwa, budaya organisasinya membuat kinerja karyawan menurun. Tuntutan kerja yang banyak, keharusan selalu bersikap baik kepada orang yang mungkin tidak disukai, bekerja melampaui jam shift kerja dan tidak mendapatkan tambahan uang lembur membuat menurunnya kinerja karyawan tersebut. Budaya kerja yang dirasa kurang nyaman seperti terkadang ada perilaku karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan *job desknya* tetapi tidak ditegur oleh pimpinan.

Sehingga berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik dan selanjutnya dirumuskan ke dalam penelitian yang berjudul “Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.”

1.2. Perumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah yang telah dipaparkan diatas, penulis mengidentifikasikan permasalahan sebagai berikut :

- 1) Apakah karakteristik individu berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar?
- 2) Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar?

1.3. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang hendak dicapai dalam penelitian ini adalah :

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh karakteristik pribadi terhadap kinerja karyawan.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1 Kegunaan teoritis

Memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat yang berkaitan dengan pengaruh karakteristik individu, motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

1.4.2 Kegunaan praktis

- 1) Bagi pihak instansi hasil penelitian diharapkan memberikan sumbangan saran, pemikiran dan informasi yang bermanfaat berkaitan dengan perencanaan strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- 2) Bagi penulis untuk menambah wawasan dan pengetahuan dalam membuat karangan ilmiah
- 3) Sebagai perbandingan bagi penelitian yang serupa di masa yang akan datang dan segala pemanfaatan dari tulisan ini.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

21 LandasanTeori

2.1.1 *Goal setting theory*

Goal setting theory merupakan teori yang dikemukakan oleh Edwin Locke di tahun 1978. Teori ini didasarkan pada bukti yang berasumsi bahwa sasaran meliputi ide-ide akan masa depan dan keadaan yang diinginkan memainkan peran penting dalam bertindak. Goal setting theory menegaskan bahwa individu dengan sasaran yang lebih spesifik serta akan menantang kinerjanya akan lebih baik dibandingkan dengan sasaran yang tidak jelas. Teori ini berasumsi bahwa ada hubungan secara langsung antara sasaran yang spesifik dan terukur dengan kinerja. Sasaran yang ditetapkan secara jelas dapat menimbulkan tingkat kinerja yang lebih baik. Dalam penetapan sasaran dibutuhkan seorang pemimpin untuk membantu dan memberi arahan yang dibutuhkan pegawainya dalam menciptakan kecukupan informasi yang memungkinkan pegawai untuk memperoleh pemahaman yang lebih jelas mengenai sasaran dan dapat mengurangi ambiguitas dalam melakukan pekerjaan.

2.1.2 Pengertian Manajemen

Manajemen merupakan alat untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Manajemen yang baik akan memudahkan terwujudnya tujuan organisasi atau perusahaan, agar tujuan organisasi dapat terlaksana dengan baik maka setiap

organisasi harus memiliki peraturan manajemen yang efektif dan efisien. Pada dasarnya manajemen merupakan suatu proses dimana suatu perusahaan atau organisasi dalam melakukan suatu usaha harus mempunyai prinsip-prinsip manajemen dengan menggunakan semua sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya. Untuk lebih memahami manajemen berikut ini akan diuraikan pengertian manajemen menurut para ahli diantaranya yaitu :

- 1) Astuti, dkk.,(2022), mendefinisikan manajemen adalah suatu proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan sumber daya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh suatu perusahaan. Untuk mencapai tujuannya, perusahaan harus dapat memantau dan mengendalikan kegiatan operasional perusahaan dengan menggunakan pihak-pihak di dalam perusahaan yang memiliki wewenang, tugas dan tanggung jawab dalam melaksanakan tujuan tersebut.
- 2) Parhusip, dkk., (2020), menyatakan manajemen adalah sebagai usaha dan cara dalam pemanfaatan sumberdaya manusia serta benda yang ada, agar tercapai tujuan secara efektif dan efisien.
- 3) Anto, dkk., (2022), manajemen adalah proses yang harus dilalui secara sistematis dalam mencapai tujuan-tujuan dalam suatu organisasi.

Berdasarkan pengertian-pengertian di atas, maka penulis dapat mengatakan bahwa manajemen merupakan kegiatan untuk mengatur suatu perencanaan supaya tujuan organisasi tercapai dengan baik. Kegiatan

manajemen, terdiri dari adanya proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, penempatan, dan motivasi, sehingga tercipta koordinasi yang baik sesama anggota yang melaksanakan organisasi tersebut.

2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia atau MSDM adalah bagian dari fungsi manajemen, dimana manajemen sumber daya manusia lebih memfokuskan diri kepada unsur manusia dimana unsur manusia merupakan aset utama organisasi yang harus dipelihara dengan baik dan dimanfaatkan secara produktif. Dengan demikian MSDM memfokuskan diri kepada individu baik sebagai subjek atau pelaku dan sekaligus sebagai objek dari pelaku. Berikut ini merupakan pengertian MSDM menurut beberapa ahli, yaitu :

- 1) Susan (2019), MSDM adalah suatu hal yang berkaitan dengan pendayagunaan manusia dalam melakukan suatu pekerjaan untuk mencapai tingkat maksimal atau efektif dan efisien dalam mewujudkan tujuan yang akan dicapai dalam perusahaan, seorang karyawan dan juga masyarakat.
- 2) Rahman (2020) manajemen sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi.
- 3) Haras, dkk., (2020) menyatakan manajemen sumber daya manusia adalah mengatur manusia, mulai dari awal (perekrutan) hingga akhir

(pemutusan hubungan kerja/PHK).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat dikatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu cara mencapai suatu tujuandengan cara menggerakkan organisasi melalui perencanaan pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian yang baik, sehingga menjadi suber daya manusia yang terdidik, terampil, cakap, berdisiplin, tekun, kreatif, idealis, mau bekerja keras, kuat fisik dan mental serta setia kepada cita-cita dan tujuan organisasi akan berpengaruh positif terhadap keberhasilan dan kemajuan organisasi.

2.1.4 Fungsi Manajemen Sumber DayaManusia

Fungsi manajemen sumber daya manusia sangat penting dalam pencapaian tujuan perusahaan baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Secara garis besar Fungsi Sumber Daya Manusia seperti yang dikemukakan Haras, dkk., (2020) adalah sebagai berikut:

a. Sebagai pelaksana manajerial

Bahwa manajemen dihadirkan untuk memastikan tata kelola kepegawaian berjalan dengan baik, sehingga mampu menciptakan stabilitas di dalam bekerja. setidaknya dalam peran ini ada 4 (empat) fungsi manajemen SDM di antaranya rencana kepegawaian, mengorganisasikan pegawai, menempatkan (actuating) pegawai pada bidangnya, dan mengendalikan pegawai.

b. Sebagai operasionalisasi kegiatan

Manajemen SDM dapat mewujudkan pelaksanaan manajerial pada

bentuk yang lebih teknis misalnya perekrutan, pengembangan, pemberian kompensasi, pemeliharaan, dan pemberhentian.

2.1.5 Karakteristik Individu

1. Pengertian

Setiap manusia mempunyai karakteristik individu yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Butarbutar (2021) mengatakan bahwa karakteristik individu yang mencirikan antara satu orang dengan orang lain berbeda adalah karena masing-masing individu memiliki potensi dan kebutuhan yang berbeda. Perbedaan yang tercermin pada tujuan individu harus diperhatikan oleh organisasi untuk dipenuhi agar selaras dengan tujuan organisasi. Menurut Susanti (2019), karakteristik individu mencakup usia, masa jabatan, motif berprestasi, ras dan faktor kepribadian. Karakteristik individu adalah ciri khas atau sifat khusus yang dimiliki karyawan yang dapat menjadikan dirinya memiliki kemampuan yang berbeda dengan karyawan yang lainnya untuk mempertahankan dan memperbaiki kinerjanya, (Aktarina, 2019). Pendapat dari Lesmana (2021) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah keseluruhan kelakuan dan kemampuan yang ada pada individu sebagai hasil dari pembawaan dan lingkungannya.

Sejalan dengan itu, individu memiliki beragam karakter yang dapat menunjang karirnya dalam suatu organisasi baik itu yang bersifat positif maupun negative. Menurut Asih (2021) orang yang memiliki perbedaan kepribadian, tentu berbeda pula cara berinteraksi mereka dengan atasan,

rekan kerja maupun bawahan. Karena karakteristik individu ini dapat menjadi tolak ukur seseorang ketika melakukan pekerjaan dan ketika seseorang mengambil suatu keputusan. Tipe karakter seseorang yang berfikir panjang dan memikirkan dampak negatif maupun risiko, tentu akan menghasilkan keputusan terbaik pula bagi dirinya sendiri maupun bagi perusahaan.

Menurut Rahmawati, dkk., (2020) karakteristik individu merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan pelatihan, sehingga akan mendorong/menggerakkan dan mempengaruhi perilaku individu dalam berkerja. Pendapat dari Sukamti (2019) mengatakan bahwa karakteristik individu adalah suatu karakter atau ciri yang melekat pada diri individu. Adapun keberagaman karakteristik individu adalah segala sesuatu yang ada dalam diri seseorang yang membedakan dirinya dengan orang lain.

Menurut Idris (2022) karakteristik individu, merupakan karakteristik yang melekat pada diri dosen, yang meliputi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, lama kerja, dan golongan kepangkatan. Hidayah (2021) menggambarkan karakteristik individu yang didefinisikan sebagai orang yang beraktualisasi diri mengenai: Kemampuan mempersepsi orang dan kejadian-kejadian dengan akurat, kemampuan melepaskan diri sendiri dari kekalutan kehidupan, orientasi masalah tugas, kemampuan untuk memperoleh kepuasan pribadi dari pengembangan pribadi dalam melakukan suatu hal yang berharga, kapasitas untuk mencintai dan

mengalami kehidupan dengan cara yang sangat mendalam, ketertarikan pada tujuan seseorang sedang kerjakan, kreativitas yang tinggi dalam bekerja. Karakteristik individu merupakan proses psikologi dalam bentuk pengalaman yang menggerakkan seseorang untuk bekerja, baik berupa kepribadian, perilaku maupun biologis dari orang tersebut (Gaffar, dkk., 2017). Karakteristik individu merupakan sebuah faktor yang penting bagi dunia kerja. Hal ini disebabkan kumpulan pengalaman yang menjadi pola pikir seorang pegawai (Mahayanti & Sriathi, 2017).

2. Indikator Karakteristik Individu

Adapun menurut Bonggasilomba (2021) indikator karakteristik individu yaitu sebagai berikut:

a) Sikap

Sikap individu berasal dari hal atau akibat yang berhubungan dengan perasaannya, seperti, senang atau suka terhadap suatu hal, baik yang berwujud maupun abstrak baik benda hidup ataupun benda mati.

b) Minat

Minat merupakan keinginan dan kecenderungan seseorang untuk melakukan perilaku dan untuk berkembang dan maju dalam beraktifitas.

c) Nilai

Nilai seseorang didasarkan pada pekerjaan yang memuaskan, dapat dinikmati, pengembangan intelektual dan waktu untuk keluarga.

d) Kemampuan

Kemampuan adalah kapasitas seseorang pegawai dalam melakukan dan menyelesaikan tugas dan pekerjaannya baik secara mental maupun fisik.

2.1.6 Motivasi

1. Pengertian

Menurut Sitorus (2021) motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Motivasi kerja sebagai pendorong semangat kerja. Kuat lemahnya motivasi kerja seorang tenaga kerja ikut menentukan besar kecil prestasinya. Motivasi kerja merupakan usaha yang dapat menimbulkan, mengarahkan dan memelihara perilaku individu sesuai lingkungan kerja. Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya (Andayani dan Tirtayasa, 2019). Menurut Ardian (2019) motivasi (dorongan atau rangsangan) dapat digunakan sebagai strategi untuk meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi dapat dilakukan dengan berbagai cara seperti: paksaan dan hukuman, imbalan penghargaan atau pujian, menciptakan kompetisi. Tujuan dan harapan yang jelas, realistis serta mudah dicapai juga dapat dijadikan sebagai motivasi. Bawahan tidak akan termotivasi untuk mencapai level produktivitas yang tinggi apabila mereka merasa bahwa harapan itu tidak realitas dapat dicapai. Harahap (2019) berpendapat bahwa motivasi adalah suatu dorongan kehendak yang menyebabkan seseorang melakukan suatu perbuatan untuk mencapai suatu

tujuan tertentu. Motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Menurut Faizal, dkk., (2019) motivasi disebut juga sebagai pendorong, keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa ke arah yang optimal.

Menurut Bahri (2018) motivasi merupakan sesuatu yang menggerakkan orang, memastikan bahwa orang bergerak ke arah yang diinginkan agar dikerjakan, atau motivasi merupakan suatu reaksi yang diawali dengan adanya kebutuhan yang menimbulkan keinginan atau upaya mencapai tujuan yang kemudian menimbulkan tensi keinginan yang belum terpenuhi, serta pada akhirnya menyebabkan timbulnya tindakan yang mengarah pada tujuan dan memuaskan keinginan. Pendapat lain dari Silitonga (2020) bahwa motivasi adalah dorongan untuk bertindak terhadap serangkaian proses perilaku manusia dengan mempertimbangkan arah, intensitas dan ketekunan pada pencapaian tujuan.

Motivasi menjadi penggerak untuk bekerja. Seorang pakar menyebutkan bahwa motivasi sangat penting karena merupakan hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Hasibuan, 2018). Motivasi ialah suatu modal dalam menggerakkan dan mengarahkan pada karyawan agar dapat melaksanakan tugasnya masing-masing dalam

mencapai sasaran dengan penuh kesadaran, kegairahan dan bertanggung jawab (Atriyani, dkk., 2021).

Berdasarkan beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

2. Tujuan Motivasi

Adapun tujuan motivasi menurut Ardian (2019) adalah sebagai berikut:

- a) Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c) Meningkatkan produktivitas kerja karyawan
- d) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e) Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- g) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan
- h) Meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan
- i) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas – tugasnya

3. Indikator Motivasi

Menurut Sukmayanti, dkk., (2021), indikator motivasi adalah:

- a. Tanggung jawab dalam melaksanakan pekerjaan

Tanggung jawab merupakan sikap yang ditunjukkan oleh seorang pegawai terhadap apa yang telah ditugaskan kepadanya. Bertanggung jawab atas apa yang dilimpahkan pimpinan akan menjamin kepercayaan

pimpinan dan menjaga kenyamanan kerja serta produktifitas kerja. Tanggung jawab adalah bentuk komitmen individu dalam setiap aktifitasnya.

b. Kebanggaan terhadap pekerjaan

Kebanggaan terhadap pekerjaan adalah suatu sikap atau kondisi pada seorang individu, dimana seorang karyawan bersikap positif terkait perilaku dalam pekerjaannya yang ditunjukkan dengan peningkatan kinerja pada level yang lebih tinggi, komitmen terhadap organisasi, rasa memiliki dan kebanggaan terhadap pekerjaan yang ditandai dengan semangat dan dedikasi serta penghayatan dalam pekerjaan.

c. Prestasi yang dicapai

Prestasi yang dicapai kinerja yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

d. Memperoleh pengakuan

Para karyawan termotivasi untuk bekerja keras agar memperoleh pengakuan atas dirinya bahwa dialah salah satu karyawan yang dapat mencapai target. Keinginan untuk memperoleh pengakuan dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat dan keinginan untuk berkuasa.

e. Kesempatan untuk maju

Kesempatan untuk maju yaitu perusahaan telah memberikan

kesempatan untuk melanjutkan pendidikan bagi karyawan dan juga memberikan pelatihan kepada karyawan.

2.1.7 Budaya Organisasi

1. Pengertian

Menurut Muis, dkk., (2018) budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Rivai (2020) budaya organisasi merupakan apa yang dipersepsikan oleh para pegawai dan bagaimana persepsi ini menciptakan pola-pola kepercayaan, nilai-nilai, dan harapan-harapan. Pemahaman terhadap budaya organisasi perlu juga dikaitkan dengan diversitas dan karakteristik dari orientasi kerja para anggota organisasi. Hal ini akan memberikan gambaran tentang tindakan, reaksi maupun keputusan mereka terhadap situasi pekerjaannya masing-masing (Arifudin, 2020).

Dari berbagai definisi budaya organisasi yang telah dikemukakan di atas, dapat ditarik pemahaman bahwa budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota perusahaan dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Alimin (2021) dari sisi fungsi, budaya organisasi mempunyai beberapa peran dalam organisasi, yaitu:

- a. Budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya organisasi menciptakan pembeda yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
- b. Budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota organisasi.
- c. Budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual.
- d. Budaya korporat itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.

Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota dalam mencapai tujuan organisasi berguna ketentuan nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para Semua Elemen. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku Semua Elemen.

3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator-indikator budaya organisasi menurut Arifudin (2020) adalah:

- a) *Innovation and Risk Taking* (Inovasi dan Pengambilan Risiko)
Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil resiko.
- b) *Attention to Detail* (Perhatian Terhadap Detail)

Perhatian terhadap hal-hal yang rinci, yaitu berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi atau karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap hal-hal yang detail (rinci).

c) *Team Orientation* (Orientasi Tim)

Orientasi tim, yaitu berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja bukan pada individu-individu.

d) *Aggressiveness* (Keagresifan)

Agresivitas, yaitu sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukannya bersantai.

2.1.8 Kinerja Karyawan

1. Pengertian

Menurut Methusala, dkk.,(2022), kinerja adalah suatu hasil atau capaian dari seseorang dalam melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu dan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja organisasi. Pada prinsipnya penilaian kinerja merupakan cara pengukuran kontribusi dari individu dalam instansi yang dilakukan terhadap organisasi (Zulkarnaen, dkk., 2020). Silaen, dkk., (2021) berpendapat bahwa Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tanggung jawabnya merupakan pengertian dari kinerja. Tingkat keberhasilan seseorang dalam menjalankan tugas secara

keseluruhan di periode tertentu disebut juga dengan kinerja. Penyelesaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi dapat juga disebut dengan kinerja (Silaen, dkk., (2021).

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dirumuskan bahwa pada dasarnya kinerja merupakan penilaian hasil kerja, serta fungsi-fungsi kerja yang dianut secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang telah diberikannya.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Umar dan Norawati (2022), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

a. Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

3. Penilaian Kinerja

Menurut Silaen, dkk., (2021) penilaian kinerja merupakan metode mengevaluasi dan menghargai kinerja yang paling umum digunakan. Penilaian kinerja dilakukan untuk memberi tahu karyawan apa yang diharapkan pengawas untuk membangun pemahaman yang lebih baik satu sama lain. Penilaian kinerja menitik beratkan pada penilaian sebagai suatu proses pengukuran sejauh mana kerja dari orang atau sekelompok orang dapat bermanfaat untuk mencapai tujuan yang ada. Penilaian kinerja disebut juga sebagai evaluasi karyawan, tinjauan kinerja, dan penilaian hasil. Penilaian kinerja adalah proses pengevaluasian kinerja, penyusunan rencana pengembangan, dan pengkomunikasian hasil proses tersebut kepada karyawan itu sendiri. penilaian kinerja merupakan hasil dari suatu penilaian yang sistematis dan didasarkan pada kelompok indikator kinerja

kegiatan yang berupa indikator-indikator input, output, hasil, manfaat dan dampak. Penilaian kinerja (performance appraisal) adalah suatu proses atau kegiatan yang dilakukan oleh perorangan atau kelompok dalam sebuah perusahaan untuk mengevaluasi dan mengomunikasikan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan cara membandingkan hasil.

4. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Dimensi dalam hal ini memiliki pengaruh yang kuat terhadap objek yang akan diteliti. Bila dipakai secara baik dapat mempercepat pencapaian tujuan bagi organisasi. Menurut Umar dan Norawati (2022), untuk mencapai atau menilai kinerja, ada dimensi yang menjadi tolak ukur, yaitu :

- a) Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b) Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan pekerjaan yang dihasilkan.
- c) Penggunaan waktu dalam kerja
- d) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja

22 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat mmeperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti

judul penelitian penulis. Namun, penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jumlah terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Ananda, S. S. (2018).

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Variabel Mediator Motivasi Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT Petrokimia Gresik). Jenis penelitian yang digunakan adalah explanatory research dengan pendekatan kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Petrokimia Gresik sebesar 3.064 orang. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 97 orang yang berdasarkan pada perhitungan rumus Slovin. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah proportional random sampling dengan mengambil sampel dari setiap bagian yang ada di PT Petrokimia Gresik. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menyebarkan kuisioner dan dokumentasi. Analisis data yang digunakan yaitu analisis statistik deskriptif dan analisis statistik inferensial dengan menggunakan analisis jalur path (path analysis) dengan uji t sebagai pengujian hipotesis. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : Karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja karyawan, motivasi kerja karyawan memiliki pengaruh

yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik individu memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan, karakteristik pekerjaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya menggunakan karakteristik individu sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya tidak menggunakan variabel karakteristik pekerjaan sebagai variabel independen dan motivasi kerja karyawan sebagai variabel mediator. Ananda, S. S. melakukan penelitian di tahun 2018 dengan objek penelitian karyawan PT. Petrokimia Gresik sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD Kasih Ibu Saba Gianyar.

2) Penelitian yang dilakukan oleh Jacobis, G., dkk (2017).

Pengaruh Karakteristik Individu Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jenis penelitian yang digunakan adalah jenis penelitian asosiatif. Populasi ASN Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulut yang berjumlah 75 orang. Dimana 62 orang dari 75 orang tersebut adalah ASN sedangkan sisanya 13 orang merupakan pegawai honor. Jumlah responden yang diambil dari penelitian ini adalah sebanyak 62 orang yang merupakan ASN di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Teknik sampel yang digunakan adalah sampel jenuh. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas dan reliabilitas kuisioner penelitian, analisis

regresi linier berganda, uji hipotesis F dan t, koefisien korelasi dan koefisien determinasi. Hasil penelitian maka disimpulkan bahwa (1) Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (2) Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai,

(3) Karakteristik Individu dan Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Persamaannya menggunakan karakteristik individu sebagai variabel independen dan kinerja sebagai variabel dependen. Perbedaannya tidak menggunakan variabel lingkungan kerja sebagai variabel independen.

Jacobis, G., dkk melakukan penelitian pada tahun 2017 dengan objek penelitian pegawai Di Dinas Lingkungan Hidup Daerah Provinsi Sulawesi Utara sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.

3) Penelitian yang dilakukan oleh Munawirsyah, I. (2018).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan. Populasi dan sampel sebanyak 89 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan angket (Kuesioner) yang pengukurannya menggunakan skala likert dan diolah secara statistik dengan menggunakan Analisis Jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y) yaitu dengan nilai koefisien 0,525.

Begitu juga dengan budaya organisasi yang memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien 0,324. Persamaannya menggunakan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel karakteristik individu sebagai variabel independen. Munawirsyah, I. Melakukan penelitian pada tahun 2018 dengan objek penelitian karyawan Pada Pt. Perkebunan Nusantara Iii Medan sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.

4) Penelitian yang dilakukan oleh Mulyadi, dan Prayogo.W, (2019).

Pengaruh Motivasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah proporsional random sampling menggunakan dengan sampel sebanyak 50 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Hasil penelitian ini adalah motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 13,290 + 0,660X_1$, nilai koefisien korelasi 0,690 dan koefisien determinasi sebesar 47,6%. Uji hipotesis diperoleh $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $(6,600 > 2,011)$. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

kinerja karyawan (Y) dengan persamaan regresi $Y = 15,604 + 0,613X_2$ nilai koefisien korelasi 0,651 dan koefisien determinasi sebesar 42,4%. Uji hipotesis diperoleh t hitung $>$ t tabel atau ($5,944 > 2,011$) Motivasi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi $Y = 8,726 + 0,444X_1 + 0,339X_2$. Nilai koefisien korelasi diperoleh sebesar 0,744 artinya variabel bebas dengan variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat dengan koefisien determinasi atau pengaruh secara simultan sebesar 55,4% sedangkan sisanya sebesar 44,6% dipengaruhi faktor lain. Uji hipotesis diperoleh nilai F hitung $>$ F tabel atau ($29,214 > 2,800$), hal tersebut juga diperkuat dengan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_3 diterima. Artinya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di PT. Fenixindo Global Mandiri. Persamaannya menggunakan variabel motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya penelitian terdahulu tidak menggunakan variabel karakteristik individu sebagai variabel independen. Mulyadi, dan Prayogo. W, Melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan objek penelitian Karyawan Pada PT. Fenixindo Global Mandiri sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSU. Kasih Ibu Saba Gianyar.

- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan, M. (2019).

Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Syncrum Logistics. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner dengan jumlah sampel sebanyak 60 responden dan dengan menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif. Karena itu, analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dalam bentuk uji regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variable motivasi dan disiplin berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Syncrum Logistic. Hal ini dibuktikan dari hasil uji simultan (UjiF) dan hasil Uji Parsial (Uji t) juga menunjukkan nilai signifikan dari dua variabel bebas yang mendukung hipotesa. Oleh karena itu hasil uji dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel motivasi dan disiplin kerja terhadap kkinerja PT Syncrum Logistics. Persamaannya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaanya tidak menggunakan variabel disiplin kerja sebagai variabel independen. Ekhsan, M. Melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan objek penelitian Karyawan Pada PT Syncrum Logistics sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD. Kasih IbuSaba Gianyar.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Tanjung, R dan Susi,S.M,(2019).

Pengaruh Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja

Terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life Batam. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah 40 karyawan bagian marketing yang bekerja di PT Zurich Topas Life Batam. Sampel penelitian sebanyak 40 karyawan bagian marketing. Teknik analisis menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan yang telah dijelaskan peneliti pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan bahwa: 1. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life, 2. Kemampuan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life, 3. Motivasi Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan Zurich Topas Life, 4. Disiplin Kerja, Kemampuan Kerja, dan Motivasi Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT Zurich Topas Life. Persamaannya menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaannya tidak menggunakan variabel disiplin kerja dan kemampuan kerja sebagai variabel independen. Tanjung, R dan Susi, S. M, melakukan penelitian pada tahun 2019 dengan objek penelitian Karyawan PT Zurich Topas Life Batam sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Tangkudung, C. A., dan Rita N. T(2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado. Penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini adalah karyawan Gran Central Hotel Manado, yang berjumlah 40 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial Gaya Kepemimpinan Transformasional berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan. Etos Kerja berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan positif terhadap Kinerja Karyawan dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan dan mempunyai hubungan negatif terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Central Manado. Secara simultan Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja dan Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan Hotel Gran Central Manado. Persamaannya menggunakan variabel budaya organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaanya tidak menggunakan variabel Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Etos kerja sebagai variabel independen. Tangkudung, C. A., dan Rita N. T melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan objek penelitian Karyawan Pada Hotel Gran Central Manado sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSU. Kasih Ibu Saba Gianyar.

8) Penelitian yang dilakukan oleh Djaya, S. (2021).

Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Di Moderasi Kompensasi Pada PT. Kalla Inti Karsa . Keseluruhan karyawan PT. Kalla Inti Karsa berjumlah 97 orang digunakan sebagai populasi , total sampling technique dipakai sebagai metode penentuan sampel, namun disebabkan karena terdapat 12 unit data yang outlier sehingga menyisakan 85 unit data yang bersyarat untuk di analisis dengan menggunakan SEM-WarpPLS 7.0. Hasil penelitan menunjukan bahwa motivasi yang rendah tidak mampu meningkatkan kinerja karyawan dan kompetensi yang tinggi belum mampu meningkatkan kinerja karwayan, di sisi lain menjelaskan bahwa dengan adanya dukungan kompetensi yang baik, maka akan mampu memberikan kontribusi yang nyata dalam meningkatkan pengaruh motivasi dan kompetensi terhadap kiera yang signifikan, hal ini dikarenakan dengan adanya sistem kompensasi yang adil dan sesuai dengan beban kerja karyawan, akan memotivasi mereka dalam bekerja dan memaksimalkan kompetensi yang dimiliki karyawan dalam penyelesaian tugasnya. Persamaannya sama menggunakan variabel motivasi sebagai variabel independen dan variabel kineja sebagai variabel dependen. Perbedaanya tidak menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel moderas. Djaya, S. melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan objek penelitian Karyawan Pada PT. Kalla Inti Karsa sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan

objek penelitian RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.

- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Suryantari, I. A. M., (2021).

Pengaruh Karakteristik Individu, Budaya Organisasi, Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada BPR TISH Gianyar. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 40 dengan menggunakan metode sampel jenuh. Teknik analisis data menggunakan uji regresi linier berganda dan pengujian hipotesis dilakukan dengan uji F dan Uji t. Hasil penelitian menunjukkan bahwa

(1) karakteristik individu berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan (3) iklim kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaannya menggunakan variabel karakteristik individu, budaya organisasi sebagai variabel independen dan variabel kinerja sebagai dependen. Perbedaananya tidak menggunakan iklimkerjasebagai variabel independen. Suryantari, I. A. M., melakukan penelitian pada tahun 2021 dengan objek penelitian PT BPR TISH Gianyar sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD.Kasih Ibu Saba Gianyar.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Ulfah Fadzillah, (2020).

Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Bank BRI Syariah KC Semarang . Penelitian ini

menggunakan metode kuantitatif. Penulis menyebarkan kuesioner sebagai cara untuk mendapatkan data. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan tehnik sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel. Total karyawan Bank BRI Syariah KC Semarang adalah 40, kemudian dianalisa menggunakan SPSS untuk analisis regresi linier berganda dan menggunakan analisis Sobel untuk menghitung pengaruh tidak langsung. Hasil dari penelitian ini adalah Budaya organisasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Kepuasan kerja (X2) berpengaruh Positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Budaya Organisasi (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh negatif signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Motivasi Kerja (Z) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja karyawan (Y). Budaya Organisasi (X1) berpengaruh negatif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Z). Kepuasan Kerja (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Z). Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Karyawan (Y) yang dimediasi oleh Motivasi Kerja (Z). Persamaanya menggunakan variabel Budaya Organisasi sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Perbedaanya tidak menggunakan variabel kepuasan

kerja, lingkungan kerja sebagai variabel independen dan motivasi sebagai variabel intervening. Ulfah Fadzillah melakukan penelitian pada tahun 2020 dengan objek penelitian Bank BRI Syariah KC Semarang sedangkan penelitian ini dilakukan pada tahun 2022 dengan objek penelitian RSUD. Kasih Ibu Saba Gianyar.

