

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pengelolaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan hal yang penting dalam pencapaian tujuan berhasil atau tidaknya tujuan, maka sebuah organisasi harus memiliki individu-individu dengan kompetensi yang unggul, yang tersedia pada saat dan tempat yang tepat. Tujuan tidak mungkin terwujud tanpa peran aktif sumber daya manusia meskipun alat-alat yang dimiliki suatu perusahaan begitu canggih, oleh karena itu kualitas SDM senantiasa harus dikembangkan dan diarahkan agar tercapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan (Hasibuan, 2019). Manajemen sumber daya manusia yang baik ditunjukkan kepada peningkatan kontribusi yang dapat diberikan oleh para pekerja dalam organisasi kearah tercapainya tujuan organisasi (Hasibuan, 2019). Dibentuknya suatu organisasi yang mengelola sumber daya manusia dimaksudkan bukan sebagai tujuan tetapi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas dan produktivitas kerja organisasi sebagai keseluruhan (Siagian 2019).

Kinerja karyawan yang baik dengan etos kerja yang tinggi akan membantu perusahaan untuk dapat memenuhi target perusahaan tersebut dan membantu perusahaan memperoleh keuntungan, sedangkan apabila kinerja karyawan menurun dan buruk maka akan merugikan perusahaan (Hasibuan, 2019). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau

kriteria yang sudah ditetapkan terlebih dahulu dan disepakati bersama (Darodjat, 2019). Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan baik (Darodjat, 2019). Marwansyah (2019) mengemukakan kinerja merupakan pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja yang buruk, semangat kerja yang kurang akan menyebabkan target perusahaan tidak tercapai sehingga perusahaan akan sulit untuk bersaing dengan perusahaan yang lain dan pada akhirnya dapat juga mengalami kebangkrutan jika tidak segera diberikan solusi yang tepat untuk menghadapi masalah kinerja tersebut. Variabel independen yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini adalah proses rekrutmen, motivasi kerja dan budaya organisasi.

Rekrutmen merupakan masalah yang penting bagi perusahaan dalam hal pengadaan tenaga kerja. Jika suatu rekrutmen berhasil dengan kata lain banyak pelamar yang memasukan lamarannya, maka peluang perusahaan untuk mendapatkan karyawan yang terbaik akan menjadi semakin terbuka lebar, karena perusahaan akan memiliki banyak pilihan yang terbaik dari pelamar yang ada. Perusahaan akan melakukan perekrutan calon karyawan yang bisa memenuhi persyaratan yang diajukan oleh perusahaan tersebut. Proses rekrutmen ada di tangan manajemen personalia. Bila proses rekrutmen dilaksanakan dengan tidak tepat upaya tersebut akan berjalan percuma. Oleh karena itu rekrutmen adalah kunci sukses manajemen personalia dan bahkan kunci sukses dalam organisasi itu sendiri (Widyani dan Putra, 2020).

Penelitian yang dilakukan oleh Nasution (2019) menyatakan bahwa proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan

kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Tidokartika, dkk., (2021) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Silaen, dkk., (2022) menyatakan bahwa proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Suhaila, dkk., (2021) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Widyani dan Putra (2020) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Larasati dan Luterlean (2021) menyatakan bahwa rekrutmen tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ragilio (2022) menyatakan bahwa rekrutmen berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan artinya jika rekrutmen karyawan meningkat maka kinerja karyawan akan menurun dan rekrutmen semakin baik atau buruk tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, Menurut Sutrisno (2019) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karena motivasi mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Seorang pemimpin harus mampu menciptakan suasana yang kondusif, memberikan cukup perhatian, memberikan penghargaan terhadap prestasi kerja dan menjalin komunikasi yang baik dengan seluruh pegawai. Untuk menciptakan kondisi yang demikian, diperlukan

adanya usaha-usaha untuk meningkatkan kualitas dan kepuasan kerja bagi setiap pegawai. Hal ini dimungkinkan bila terwujudnya peningkatan motivasi kerja pegawai secara optimal. Sebab bagaimanapun juga tujuan organisasi atau perusahaan salah satunya adalah untuk mewujudkan kesejahteraan dan memberi kepuasan kerja bagi pegawai.

Penelitian yang dilakukan oleh Farisi, dkk., (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Hustia (2020) menyatakan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Yanuari (2019) menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ekhsan (2019) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Hidayat (2021) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan penelitian yang dilakukan oleh Khairunnisa dan Gulo (2022) menyatakan bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan artinya apabila motivasi kerja semakin baik atau buruk tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi (Dunan, dkk., 2020). Menurut Robbins (2019) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi

cara mereka bertindak. Menurut Fahmi (2018) budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Berdasarkan pengertian budaya organisasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi.

Penelitian yang berkaitan dengan pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai searah dengan penelitian yang dilakukan oleh Kharishma, dkk., (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sarumaha (2022) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Namun berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Ferdian dan Devita (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Azizah, dkk., (2019) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara langsung

budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan artinya apabila budaya organisasi semakin baik atau buruk tidak akan berpengaruh pada kinerja karyawan.

Menjalankan perusahaan swasta seperti rafting dituntut untuk terus melakukan pembenahan di berbagai aspek salah satunya di bidang SDM. Amazone Bali *Rafting* adalah perusahaan yang bergerak di bidang pariwisata yang menyediakan olahraga air (tubing), Amazone Bali *Rafting* bekerjasama dengan beberapa *travel agent* China yang ada di Bali. Pada perusahaan Amazone Bali *Rafting* ada 45 karyawan di dalamnya sudah termasuk karyawan langsung dan tidak langsung, saat ini masih terdapat kinerja yang bisa dibilang belum maksimal dari karyawannya dilihat dari keluhan yang disampaikan oleh pengunjung, yang disampaikan pada saat melakukan wawancara bersama *owner* dari Amazone Bali *Rafting*. Berikut tabel data keluhan pengunjung bulan januari sampai Desember tahun 2022.

1.1
Data Keluhan Pengunjung
Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal
Tahun 2022

Bulan	Jumlah keluhan masuk (orang)
Januari	2
Februari	3
Maret	1
April	-
Mei	2
Juni	2
Juli	1
Agustus	-
September	3
Oktober	2
November	3
Desember	4

Sumber: Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal, 2022

Dapat dilihat dari tabel 1.1 bahwa keluhan dari pengunjung Amazone Bali Rafting mengalami Fluktuasi dari bulan ke bulan, dan mengalami peningkatan dari bulan oktober sampai dengan bulan desember, keluhan pengunjung tersebut diantaranya seperti, kesalahpahaman antara pengunjung dan *river guide*, beberapa karyawan kurang lancar dalam berkomunikasi dengan bahasa asing, dan ketidak sesuaian waktu yang sudah disepakati, yang disebabkan oleh kurangnya koordinasi antar team.

Berdasarkan wawancara dengan Manager Amazone Bali Rafting di dapat informasi yaitu kurangnya kinerja karyawan pada Amazone Bali Rafting disebabkan oleh proses rekrutmen yang belum maksimal, Amazone Bali Rafting merekrut karyawan dari penduduk lokal dimana perekrutan seperti itu terdapat banyak sekali kelemahannya seperti keterbatasan dalam perusahaan memenuhi kualifikasinya, dikarenakan lahan yang digunakan untuk pembangunan perusahaan itu milik warga sekitarnya, sebelum pembangunan Amazone Bali Rafting, pihak amazon sudah terikat perjanjian dengan desa adat setempat agar menerima karyawan dari desa tersebut sebanyak 50% dari jumlah karyawan. Proses rekrutmen dari Amazone Bali Rafting belum maksimal dilihat juga dari surat lamaran yang diterima tidak sesuai dengan administrasi yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini tentu dapat menyebabkan turunnya kinerja dari karyawan karena tidak adanya proses rekrutmen yang tepat.

Amazone Bali Rafting menawarkan wahana permainan air, dimana hal tersebut tentu sangat berbahasa bagi *river guide* ataupun pengunjung oleh karena itu sangat diperlukan motivasi bagi karyawan. Kinerja karyawan juga

dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja, semakin termotivasi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan maka kinerjanya akan meningkat, demikian pula sebaliknya. Motivasi kerja karyawan harus tetap diperhatikan dimana pada hasil pengamatan, motivasi kerja juga mempunyai tingkat kebutuhan yang tertinggi yaitu kebutuhan psikologis (*physiological needs*), keinginan untuk memenuhi kebutuhan tersebutlah yang mendorong seseorang untuk mengerjakan suatu pekerjaan, karena dalam melakukan pekerjaan mereka mendapatkan imbalan (uang dan materi).

Amazone Bali Rafting rendahnya komitmen manajemen sumber daya manusia terhadap upaya-upaya peningkatan motivasi kerja karyawan, seperti jaminan terhadap peningkatan karier karyawan serta peningkatan pendapatan, dikarenakan penerimaan bonus pada karyawan kurang terealisasi dan gaji karyawan masih di bawah UMK, dan penerimaan gaji karyawan juga sering tidak tepat pada waktunya. Selanjutnya adalah *selfactualization needs* yang kurang dilihat dari karyawan tidak mendapatkan pelatihan diri yang khusus untuk meningkatkan kinerja dari masing-masing karyawan. Hal tersebut tentunya dapat mempengaruhi tingkat prestasi kerja dari masing-masing karyawan, tingkat kinerja karyawan juga dapat diukur melalui tingkat kehadiran dari karyawan. Berikut tingkat absensi dari karyawan Amazone Bali Rafting pada tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.2 berikut:

Table 1.2
Tingkat Absensi Karyawan Pada Amazone Bali Rafting Semana Mambal
Bulan Januari-Desember 2022

No	Bulan	Jumlah karyawan	Jumlah Hari Kerja	Hari Kerja Seharusnya	Jumlah Ketidak hadiran	Jumlah Hari Kerja Senyatanya	Tingkat absensi (%)
		(1)	(2)	(3)=(1)x(2)	(4)	(5)=(3)-(4)	(6)= (4) : (3)x 100
1	Januari	45	27	1.215	48	1.167	3.95
2	Feb	45	24	1.080	50	1.030	4.62
3	Maret	45	27	1.215	34	1.181	2.79
4	April	45	26	1.170	36	1.134	3.07
5	Mei	45	27	1.215	46	1.169	3.78
6	Juni	45	26	1.170	40	1.130	3.41
7	Juli	45	27	1.215	50	1.165	4.11
8	Agustus	45	27	1.215	53	1.162	4.36
9	Sept	45	26	1.170	35	1.135	2.99
10	Okto	45	27	1.215	38	1.177	3.12
11	Nov	45	26	1.170	49	1.121	4.18
12	Des	45	27	1.215	55	1.160	4.52
	Jumlah		317	14.265	534	13.731	44,90
	Rata-rata		26,41	1.188,75	44,5	1.144,3	3,74

Sumber: Amazone Bali Rafting Semana Mambal, 2022

Berdasarkan Tabel 1.2 di atas, dapat dijelaskan bahwa absensi karyawan di Amazone Bali Rafting bulan Januari- Desember 2022 cenderung berfluktuasi dimana tingkat absensi karyawan tertinggi pada bulan Februari sebesar 4,62 persen sedangkan tingkat absensi karyawan terendah pada bulan Maret sebesar 2,79 persen. Rata-rata tingkat absensi karyawan tahun 2022 sebesar 3,74 persen. Menurut Dwipayana dan Sariyathi (2018) tingkat absensi 2 sampai 3 persen tergolong baik, di atas 3 sampai 10 persen dianggap tinggi, sehingga dengan demikian perusahaan harus lebih memperhatikan karyawannya. Apabila dilihat dari rata-rata keseluruhan tingkat absensi karyawan di Amazone Bali Rafting tergolong tinggi. Tingkat absensi karyawan

tinggi karena karyawan sering tidak masuk kerja karena sakit namun tidak membawa surat keterangan dokter, selain itu karyawan sering tidak masuk kerja dengan keterangan yang tidak jelas. Hal ini tidak dapat dibiarkan terjadi terus menerus karena tentu nantinya akan berdampak secara langsung terhadap kinerja. Permasalahan selanjutnya dilihat dari tingkat jumlah pengunjung Amazone Bali *Rafting* tahun 2022, dapat dilihat pada tabel 1.3 berikut:

Tabel 1.3
Jumlah Pengunjung Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal
Tahun 2022

No	Bulan	Jumlah pengunjung seharusnya (orang)	Jumlah pengunjung yang <i>cancel</i> (orang)	Jumlah pengunjung senyatanya (orang)	Presentase <i>cancel</i> (%)
1	Januari	1027	15	1012	1,46
2	Februari	1015	9	1006	0,88
3	Maret	980	10	970	1,02
4	April	2050	20	2030	0,97
5	Mei	1105	5	1100	0,45
6	Juni	1035	11	1024	1,06
7	Juli	1015	12	1008	1,18
8	Agustus	1056	7	1049	0,66
9	September	1008	11	997	0,09
10	Oktober	976	8	968	0,81
11	November	965	10	955	1,03
12	Desember	980	12	968	1,22
	Jumlah	13212	130	13087	10,83
	Rata-rata	1,101	10,83	1,090	0,90

Sumber: Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal, 2022

Dapat dilihat dari tabel di atas pengunjung Amazone Bali *Rafting* mengalami fluktuasi dari bulan ke bulan hal tersebut disebabkan oleh faktor *eksternal* yaitu perubahan cuaca, meskipun jumlah pengunjung yang *booking* sudah ditetapkan sedemikian rupa tetapi masih ada pengunjung yang membatalkan pendaftaran yang sudah ditetapkan, hal tersebut tentu merugikan pihak perusahaan karena sudah menyiapkan jadwal. Dimana permasalahan

tersebut diduga disebabkan oleh beberapa faktor budaya organisasi pada Amazone Bali *Rafting*.

Selain proses rekrutmen dan motivasi kerja. Budaya Organisasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, Amazone Bali *Rafting* mempunyai budaya yang unik yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengharuskan pengunjung membeli makanan dan minuman pada saat melakukan permainan tubing. Budaya mengharuskan pengunjung membeli makanan dan minuman pada saat di sungai, hal tersebut memicu pengunjung melakukan pembatalan untuk reservasi yang telah dilakukan dikarenakan tidak semua pengunjung loyal dan menerima peraturan tersebut.
- 2) Budaya *meeting* setiap satu bulan sekali. Dilakukan *meeting* untuk evaluasi kinerja setiap satu bulan sekali, namun ada beberapa karyawan yang tidak mengikuti *meeting* tersebut tanpa memberikan alasan apapun.
- 3) Amazone Bali *Rafting* memiliki budaya 5S yang harus diterapkan yaitu Senyum, Salam, Sapa, Sopan, Santun. Namun karyawan belum menerapkan salam dan sapa kepada para driver yang mengantarkan pengunjung, hal ini berdampak pada perusahaan karena para driver merasa kurang diperhatikan oleh karyawan.
- 4) Budaya tidak memberikan sanksi apabila datang terlambat. budaya tidak memberikan sanksi kepada karyawan yang datang terlambat, karyawan Amazone Bali *Rafting* masih sering datang terlambat atau tidak sesuai jam kerja yang sudah ditetapkan dan tentu hal tersebut menyebabkan penurunan kinerja pada masing-masing karyawan karena tidak adanya kesadaran ataupun sanksi dari perusahaan.

Berdasarkan kondisi di atas, dan didukung oleh teori dan hasil penelitian sebelumnya, maka perlu diadakan penelitian dengan judul “Pengaruh Proses Rekrutmen, Motivasi Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal”.

1.2 Rumusan Permasalahan

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, perumusan masalah yang diajukan adalah sebagai berikut:

- 1) Apakah proses rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal?
- 2) Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal?
- 3) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan pokok permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal.
- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal.

1.4 Manfaat Penelitian

1) Manfaat Teoritis

- a) Bagi penulis diharapkan menambah pengetahuan terhadap realita yang terjadi di dalam perusahaan yang nantinya berguna bagi kemajuan perusahaan khususnya mengenai proses rekrutmen, motivasi kerja, budaya organisasi dan kinerja karyawan.
- b) Bagi pembaca, untuk menambah informasi, sumbangan pemikiran dan bahan kajian dalam penelitian tentang upaya meningkatkan kinerja karyawan khususnya melalui proses rekrutmen, motivasi kerja dan budaya organisasi.

2) Manfaat Praktis

- a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai referensi dan bahan pertimbangan bagi pihak manajemen dalam merumuskan kebijakan pada Amazone Bali *Rafting* Semana Mambal.
- b) Bagi para akademis sebagai bahan kajian atau referensi bagi penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan manajemen sumber daya manusia.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *Goal Setting Theory* menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi, maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. *Goal Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2019). Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Berdasarkan pendekatan *Goal Setting Theory* keberhasilan organisasi dalam mencapai tingkat kinerja yang baik merupakan tujuan yang ingin dicapai, sedangkan variabel proses rekrutmen, motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentu. Semakin tinggi faktor penentu tersebut maka akan semakin tinggi pula kemungkinan pencapaian tujuannya yaitu kinerja.

Rekrutmen dikatakan sebagai proses untuk mendapatkan sejumlah SDM yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan yang diharapkan karyawan dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh terhadap tugasnya, sehingga target perusahaan dapat

terpenuhi (Widyani dan Putra, 2020). Karyawan mampu melakukan pekerjaan dan ingin mencapai hasil maksimal dalam pekerjaannya. Perwujudan kinerja yang maksimal, dibutuhkan suatu dorongan untuk memunculkan kemauan dan semangat kerja, yaitu dengan motivasi (Hasibuan, 2019). Motivasi berfungsi untuk merangsang kemampuan karyawan maka akan tercipta hasil kinerja maksimal (Hasibuan, 2019). Nilai-nilai yang dianut bersama membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja karyawan serta mempertahankan keunggulan kompetitif (Bangun, 2018). Budaya organisasi dapat membantu kinerja karyawan, karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya (Bangun, 2018).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2019). Menurut Mangkunegara (2019) istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

Menurut Prawirosentono dan Primasari (2019) 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 moral dan etika. Menurut Hasibuan (2019) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kinerja merupakan kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas, dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Sutrisno, 2019). Berdasarkan penjelasan kinerja kinerja karyawan dari beberapa ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya

2) Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2019), indikator kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

a) Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan karyawan, dan jumlah aktivitas yang dihasilkan.

b) Kualitas

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

c) Ketepatan waktu

Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.

d) Kehadiran

Kehadiran karyawan di perusahaan baik dalam masuk kerja, pulang kerja, izin, maupun tanpa keterangan yang seluruhnya mempengaruhi kinerja karyawan itu.

e) Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerjasama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

3) Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2019) mengelompokkan berbagai unsur yang berpengaruh terhadap kinerja ke dalam 3 faktor yaitu:

- a) Faktor psikologis terdiri dari unsur: motivasi, persepsi, dan sikap karyawan terhadap pekerjaan dan unsur lainnya yang bersifat psikologis.
- b) Faktor organisasional terdiri dari unsur: kepemimpinan (*leadership*), penghargaan dengan kompensasi yang baik (*rewards*), lingkungan kerja yang sehat dan aman (*save and healthy environment*), kesempatan untuk berkembang (*growth and development*), partisipasi karyawan (*employee participation*), kualitas Komunikasi, struktur (*structure*), desain pekerjaan (*job design*) dan sumber daya.
- c) Faktor individu terdiri dari unsur: pendidikan, keterampilan, pengalaman, suku, ras dan unsur – unsur individual lainnya.

4) Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut Handoko (2019) manfaat penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

- a) Perbaikan prestasi kerja
- b) Penyesuaian kompensasi
- c) Keputusan penempatan
- d) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan
- e) Perencanaan dan pengembangan karir
- f) Memperbaiki penyimpangan proses staffing
- g) Mengurangi ketidak akuratan informasi
- h) Memperbaiki kesalahan desain pekerjaan
- i) Penempatan kerja yang adil
- j) Membantu menghadapi tantangan eksternal

2.1.3 Rekrutmen

1) Pengertian Rekrutmen

Hasibuan (2019) menyatakan rekrutmen sebagai usaha mencari dan mempengaruhi calon tenaga kerja agar mau melamar lowongan pekerjaan yang ditawarkan oleh suatu perusahaan. Menurut Nurmansyah (2019) yang mendefinisikan rekrutmen sebagai kegiatan untuk mendapatkan tenaga kerja baru untuk mengisi lowongan-lowongan jabatan yang ada pada unit-unit dalam perusahaan. Menurut Sutrisno (2019) rekrutmen merupakan proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar untuk dipekerjakan di suatu organisasi.

Menurut Kasmir (2019) rekrutmen merupakan kegiatan menarik sejumlah pelamar untuk tertarik dan melamar ke perusahaan sesuai kualifikasi yang diinginkan. Rekrutmen adalah proses untuk mendapatkan sejumlah sumber daya manusia yang berkualitas untuk menduduki suatu jabatan atau pekerjaan dalam suatu perusahaan (Rivai, 2019). Dari para ahli diatas dapat di simpulkan bahwa rekrutmen adalah proses mencari, mengadakan, menemukan, dan menarik pelamar sesuai kualifikasi yang diinginkan untuk dipekerjakan di suatu organisasi.

2) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Rekrutmen

Faktor-faktor yang mempengaruhi rekrutmen menurut Bangun (2018) Faktor yang perlu di perhatikan dalam menentukan pilihan atas metode rekrutmen antara lain:

- a) Biaya dan manfaat atas rekrutmen
- b) Waktu yang diperlukan untuk mengisi lowongan
- c) Kuantitas dan kualitas rekrutmen

3) Tujuan Rekrutmen

Menurut Rivai (2019) tujuan rekrutmen adalah serangkaian kegiatan yang dimulai ketika sebuah perusahaan atau organisasi memerlukan tenaga kerja dan membuka lowongan sampai mendapatkan calon karyawan yang diinginkan/*qualified* sesuai dengan jabatan atau lowongan yang ada

4) Indikator Rekrutmen

Menurut Mathis dan Jackson (2019) terdapat indikator-indikator rekrutmen yaitu:

- a) Dasar sumber perekrut pegawai

Dasar sumber perekrut harus berpedoman kepada spesifikasi pekerjaan yang telah ditentukan untuk menduduki jabatan tersebut. Job spesifikasi harus diuraikan secara terperinci dan jelas agar pelamar mengetahui kualifikasi yang di tuntut oleh lowongan kerja tersebut.

- b) Sumber pegawai

Setelah diketahui spesifikasi pekerjaan karyawan yang dibutuhkan harus ditentukan sumber-sumber penarikan calon karyawan. Sumber penarikan calon karyawan bisa berasal dari internal dan eksternal perusahaan.

- c) Metode perekrutan pegawai

Metode perekrutan pegawai akan berpengaruh besar terhadap banyaknya lamaran yang masuk kedalam perusahaan. Ada 2 metode perekrutan yaitu:

- (1) Metode tertutup Perekrut hanya diinformasikan kepada para karyawan atau orang-orang tertentu saja.
- (2) Metode terbuka Perekrutan di informasikan secara luas dengan memasang iklan dan menyebar luaskan ke masyarakat

d) Daya saing perekrut pegawai

Daya saing perekrut pegawai merupakan kemampuan seseorang untuk tumbuh dan berkembang dengan baik diantara entitas sejenis dalam suatu lingkungan yang sama dan memiliki daya tarik tertentu dalam melakukan pekerjaan serta memiliki daya saing kepada rekan kerja di kantor.

2.1.4 Motivasi Kerja

1) Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas atau pekerjaan dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas (Afandi, 2018). Sedangkan menurut Sumardjo dan Priansa (2018) motivasi kerja adalah perilaku dan faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai untuk menunjukkan intensitas individu, arah, dan ketekunan sebagai upaya mencapai tujuan organisasi.

Artinya, motivasi tidak hanya dapat datang dari diri individu saja, melainkan terdapat faktor dari luar yang mampu merangsangnya pula.

Winardi (2018) menyatakan bahwa motivasi merupakan hasil sejumlah proses baik internal maupun eksternal bagi seorang individu sehingga menimbulkan sikap antusiasme dan semangat dalam melaksanakan kegiatan-kegiatan tertentu. Menurut Sardiman (2019) motivasi merupakan daya penggerak dari dalam untuk melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan. Robbins (2019) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual. Dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah suatu sikap mental yang tercipta baik dari dalam diri sendiri maupun faktor eksternal yang membuat seseorang berperilaku antusias, tekun, dan ikhlas untuk melakukan suatu kegiatan seperti pekerjaan dengan sebaik mungkin untuk mencapai tujuan spesifik atau tujuan organisasi pada umumnya.

2) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Sutrisno (2019), Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu dapat dibedakan atas faktor intern dan ekstrn yang berasal dari karyawan.

a) Faktor intern

Faktor intern yang dapat memengaruhi pemberian motivasi pada seseorang antara lain:

(1) Keinginan untuk dapat hidup

- (2) Keinginan untuk dapat memiliki
- (3) Keinginan untuk dapat memperoleh penghargaan
- (4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan
- (5) Keinginan untuk berkuasa

b) Faktor ekstern

- (1) Kondisi lingkungan kerja
- (2) Kompensasi yang memadai
- (3) Supervisi yang baik
- (4) Adanya jaminan pekerjaan
- (5) Status dan tanggung jawab
- (6) Peraturan yang fleksibel

3) Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018) menyebutkan beberapa indikator motivasi yaitu sebagai berikut:

- a) Balas jasa merupakan segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi.
- b) Kondisi kerja atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja disalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik.
- c) Fasilitas kerja merupakan segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi yang ditempati dan dinikmati oleh karyawan, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan.

- d) Prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai atau yang diinginkan oleh semua orang dalam bekerja. Untuk tiap-tiap orang tidaklah sama ukurannya karena manusia itu satu sama lain berbeda.
- e) Pengakuan dari atasan merupakan pernyataan yang diberikan dari atasan apakah karyawannya sudah menerapkan akan motivasi yang telah diberikan atau tidak.
- f) Pekerjaan itu sendiri merupakan karyawan yang mengerjakan pekerjaan dengan sendiri apakah pekerjaannya bisa menjadi motivasi buat karyawan lainnya.

4) Jenis-jenis Motivasi Kerja

Menurut Sardiman (2019), motivasi dibedakan atas 2 jenis yaitu:

a) Motivasi intrinsik

Motivasi intrinsik adalah motif-motif (daya penggerak) yang menjadi aktif dan berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar karena dari diri individu sudah terdapat dorongan untuk melakukan sesuatu.

b) Motivasi ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu itu bersumber pada suatu kebutuhan yang harus dipenuhi.

2.1.5 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

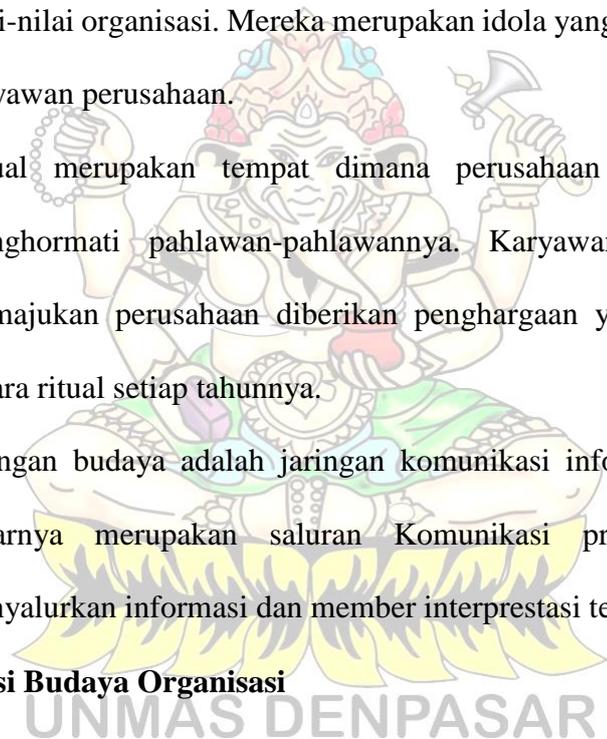
Menurut Robbins (2019) budaya organisasi adalah sehimpunan nilai, prinsip-prinsip, tradisi, dan cara-cara bekerja yang dianut bersama oleh para anggota organisasi dan memengaruhi cara mereka bertindak.

Menurut Mangkunegara (2019) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai - nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Menurut Rivai (2019) budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Fahmi (2018) budaya organisasi adalah hasil proses melebur gaya budaya dan perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Menurut Sutrisno (2019) budaya organisasi juga budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi (perusahaan). Berdasarkan pengertian budaya organisasi tersebut diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah norma-norma dan kebiasaan yang diterima sebagai suatu kebenaran oleh semua orang dalam organisasi atau perusahaan yang menjadi acuan bersama di antara manusia dalam berinteraksi dan berperilaku kepada sesama anggota organisasi.

2) Unsur-Unsur Pembentuk Budaya Organisasi

Menurut Yosepha (2019). Ada beberapa unsur yang berpengaruh terhadap pembentukan budaya organisasi sebagai berikut

- 
- a) Lingkungan usaha ditentukan oleh kemampuan perusahaan memberi tanggapan yang tepat terhadap peluang dan tantangan lingkungan.
 - b) Nilai-nilai setiap perusahaan mempunyai nilai-nilai sebagai pedoman berfikir dan bertindak bagi semua warga dalam mencapai tujuan/misi organisasi.
 - c) Pahlawan bisa berasal dari pendiri perusahaan, para manajer, kelompok organisasi atau perorangan yang berhasil menciptakan nilai-nilai organisasi. Mereka merupakan idola yang patut diikuti oleh karyawan perusahaan.
 - d) Ritual merupakan tempat dimana perusahaan secara simbolis menghormati pahlawan-pahlawannya. Karyawan yang berhasil memajukan perusahaan diberikan penghargaan yang dilaksanakan secara ritual setiap tahunnya.
 - e) Jaringan budaya adalah jaringan komunikasi informasi yang pada dasarnya merupakan saluran Komunikasi primer. Fungsinya menyalurkan informasi dan member interpretasi terhadap informasi.

3) Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Robbins dan Judge (2019) ada beberapa pendapat mengenai fungsi budaya organisasi, antara lain:

- a) Penentu batasan artinya budaya menciptakan perbedaan antara satu organisasi dengan organisasi lainnya.
- b) Memuat rasa identitas anggota organisasi.
- c) Memfasilitasi lahirnya komitmen terhadap sesuatu yang lebih besar daripada kepentingan individu.

- d) Meningkatkan kestabilan sistem sosial karena merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi.
- e) Sebagai mekanisme kontrol dan menjadi rasional yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan.

4) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Edison,dkk., (2019) untuk menunjang kinerja, sangat diperlukan budaya organisasi yang kuat. Berikut dimensi atau indikator dari budaya organisasi:

- a) Kesadaran diri, anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan layanan tinggi.
- b) Keagresifan, anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan.
- c) Kepribadian, anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok.
- d) Performa, anggota organisasi memiliki nilai kreativitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.
- e) Orientasi tim, anggota organisasi melakukan kerja sama yang baik serta melakukan Komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Hasil-hasil penelitian sebelumnya yang dijadikan referensi dalam penelitian ini meliputi hasil-hasil studi yang membahas kinerja karyawan. Hasil penelitian yang cukup relevan dipergunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian dilakukan oleh Nasution (2019) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada PT. Dian Bahari Sejati. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada pada PT. Dian Bahari Sejati, Bagian MSDM dengan demikian jumlah populasi sebanyak 123 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah random sampling. Sampel yang diambil sebanyak 25 % dari jumlah populasi yaitu sebanyak 31 orang. teknik analisis Regresi linear berganda menggunakan software SPSS versi 19. Proses rekrutmen mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT. Dian Bahari Sejati. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya
- 2) Penelitian dilakukan Tidokartika, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan desain penelitian deskriptif. Penelitian dilakukan di PT. Algolab Solution Jakarta sejak bulan September s.d November 2020, dengan jumlah total populasi sebanyak 58 orang. Pengambilan sampel dilakukan dengan Teknik *NonProbability Sampling*/ Sampel jenuh yaitu 58 responden. Hasil penelitian

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel rekrutmen terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

- 3) Penelitian dilakukan oleh Silaen, dkk., (2022) dengan judul Pengaruh Proses Rekrutmen, Kompetensi dan Seleksi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Andal Sejati Medan. Penentuan sampel dibuat dengan memakai formula Slovin, sampai didapat 38 sampel. Kajian informasi memakai analisis regresi linier berganda. Dari hasil riset diperoleh yaitu proses rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan PT. Mitra Andal Sejati Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya
- 4) Penelitian dilakukan oleh Suhaila, dkk., (2021) dengan judul Pengaruh Rekrutmen Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Brataco Medan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di Pada PT.Brataco Cabang Medan yang berjumlah 62 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Dalam penelitian ini jumlah populasi relatif kecil yaitu sebanyak 62 orang. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 23, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Brataco Cabang Medan.

Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

- 5) Penelitian dilakukan oleh Widyani dan Putra (2020) dengan judul Pengaruh Rekrutmen dan Promosi Jabatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT Bank Sinarmas Cabang Denpasar Renon sebanyak 87 orang. Metode pemilihan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode nonprobability sampling dengan teknik pengambilan sampel secara sampling jenuh (sensus). Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan (nyata) terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sinarmas Cabang Denpasar. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.
- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto dan Subyantoro (2019) dengan judul *The Effect of Recruitment, Selection and Placement on Employee Performance*. Teknis pengolahan data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) dengan pendekatan Partial Least Square (PLS). Sampel penelitian ini terdiri dari 90 karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa rekrutmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa

variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Munaty, dkk., (2022) dengan judul *The Effect of Recruitment, Selection and Training Process on Employee Performance*. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan menggunakan SPSS 23 untuk mengolahnya data. Teknik pengambilan sampel menggunakan acak sederhana teknik. Sampel berjumlah 44 orang yang dihitung dengan menggunakan rumus slovin. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil parsial uji (uji t) rekrutmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel proses rekrutmen terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.
- 8) Penelitian dilakukan oleh Farisi, dkk., (2020) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau yang berjumlah 162 orang. Sedangkan sampel dalam penelitian ini adalah 62 karyawan yang terdistribusikan pada setiap bagian. Teknik analisis data dengan menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

- 9) Penelitian dilakukan oleh Hustia (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. Objek penelitian adalah PT. CS2 Pola Sehat Palembang. Penelitian dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada sampel penelitian sebanyak 73 karyawan. Dalam penelitian ini digunakan metode analisis berbentuk kualitatif yang dikuantitatifkan dan dianalisis menggunakan analisis regresi berganda, pengujian simultan dan pengujian individual. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan WFO dimasa pandemi (kasus pada PT. CS2 Pola Sehat Palembang). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya
- 10) Penelitian dilakukan oleh Arianto dan Kurniawan (2020) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Metode yang digunakan adalah metode deskriptif dengan pendekatan asosiatif. Teknik sampling yang digunakan adalah *non probability sampling* menggunakan metode teknik sampling jenuh dengan sampel sebanyak 65 responden. Analisis data menggunakan analisis regresi, analisis koefisien korelasi, analisis koefisien determinasi dan uji hipotesis. Berdasarkan data dari hasil kuesioner, motivasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

11) Penelitian dilakukan oleh Yanuari (2019) dengan judul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT wilayah Bekasi yang terdata dalam sistem manajemen perusahaan. Sampel penelitian diambil secara acak (*random sampling*) dan diambil 101 sampel dari total data populasi sebanyak 1.391 orang. Analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara motivasi kerja (X_1) terhadap kinerja karyawan (Y). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

12) Penelitian dilakukan oleh Ekhsan (2019) dengan judul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. 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 motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

13) Penelitian yang dilakukan oleh Kuswati (2020) dengan judul *The Effect of Motivation on Employee Performance*. Metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dan metode survei dengan pengolahan dan

analisis data kuantitatif melalui pendekatan statistik parametrik, perhitungan menggunakan alat program SPSS 16. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

14) Penelitian yang dilakukan oleh Fahriana dan Sopiah (2022) dengan judul

The Influence of Work Motivation on Employee Performance. Penyusunan penelitian ini menggunakan Item Pelaporan Pilihan untuk metode *Systematic Review* dan *Meta Analysis*. Sebanyak 147 data disaring dengan kriteria inklusi data sehingga diperoleh 30 data sesuai standar kelayakan. Diperoleh dari hasil penelitian bahwa motivasi kerja sangat mempengaruhi secara positif dan signifikan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

15) Penelitian dilakukan oleh Kharishma, dkk., (2019) dengan judul Pengaruh

Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening. Penelitian dilakukan di sekolah Springfield Cibubur dengan pengambilan sampel jenuh terhadap seluruh populasi karyawan, dengan tidak mengikutsertakan peneliti. Kuesioner diberikan kepada 59 responden dengan tingkat pengembalian 100%. Untuk penelitian ini digunakan *margin of error* 5%. Dalam penelitian ini, dilakukan analisa jalur (*path analysis*) dengan

menggunakan analisa regresi. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi (X_1) mempunyai pengaruh terhadap kinerja (Z). Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

16) Penelitian dilakukan oleh Hendra (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian eksplanatori, Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah kuantitatif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan Universitas Tjut Nyak Dhien yang berjumlah 57 orang karyawan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi linier berganda dan dalam pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 21. hal ini dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan di Universitas Tjut Nyak Dhien. Hal ini berarti bahwa semakin budaya organisasi maka akan berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan, sebaliknya semakin buruk budaya organisasi suatu perusahaan maka berdampak kepada penurunan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

17) Penelitian dilakukan oleh Rivai (2020) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap

Kinerja Karyawan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT. Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance - Medan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

- 18) Penelitian dilakukan oleh Sarumaha (2022) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif yang bersifat asosiatif. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Subjek penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan yang beralamat di jalan Fahuwusa Laia Baloho Indah Telukdalam. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang ada pada Kantor Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan sebanyak 35 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi, kuesioner dan studi kepustakaan. Analisis data yang digunakan analisis regresi linier berganda. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor

Camat Telukdalam Kabupaten Nias Selatan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya.

19) Penelitian dilakukan oleh Meutia dan Husada (2019) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Koperasi Pegawai Perum berjumlah 133 orang dg jumlah sampel yang memenuhi kriteria sampel berjumlah 100 karyawan. Teknik analisis untuk menguji hoptesis penelitian melalui Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil analisis regresi linier berganda menunjukkan bahwa budaya organisasi dapat mempengaruhi secara positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, sedangkan perbedaannya waktu dan tempat penelitiannya

20) Penelitian ini dilakukan oleh Nuryasman dan Suryaman (2019) dengan judul *The Influence of Organizational Culture and Work Motivation Toward Employee Performance (Case Study On Employees of PT Inoac Polytechno Indonesia)*. Teknik analisis yang digunakan *Structural Equation Modeling (SEM)*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama menganalisa variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

21) Penelitian ini dilakukan oleh Mukhrojini (2020) dengan judul *The Influence of Organizational Culture on Employee Performance Study at PT. Indo Bisma*. Teknik analisis yang digunakan analisis regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Indo Bisma memiliki hubungan positif yang signifikan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa antara budaya organisasi dan kinerja karyawan di PT. Indo Bisma memiliki hubungan positif yang signifikan.

