

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang produktif yang bertindak sebagai kekuatan pendorong bagi organisasi, dan perlu berfungsi sebagai aset, melatih dan mengembangkan keterampilan baik institusional maupun di perusahaan. Secara keseluruhan, pemahaman tentang sumber daya manusia adalah orang yang bertindak sebagai kekuatan pendorong bagi suatu organisasi, baik lembaga maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu sumber daya yang termasuk dalam suatu organisasi, termasuk semua orang yang melakukan kegiatan. (Badiyah, 2024:36) Manajemen Sumber Daya Manusia, yang dikenal sebagai MSDM, adalah bagian dari manajemen umum masalah SDM dan, omong - omong, elemen manajemen terpenting yang Anda pertimbangkan sebagai manajer secara keseluruhan, adalah elemen manajemen yang paling penting. Sumber Daya Manusia (SDM) adalah salah satu faktor terpenting yang bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik institusi maupun bisnis. SDM juga merupakan kunci untuk menentukan pengembangan suatu Lembaga Pada dasarnya, sumber daya manusia adalah yang dipekerjakan sebagai pengemudi dalam suatu organisasi untuk

mencapai tujuan organisasinya. Secara keseluruhan, definisi sumber daya manusia disajikan dari (Ansory,2018:59). Artinya, orang yang bertindak sebagai aset yang harus dilatih dan dilatih di kedua lembaga dan lembaga. Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sains atau metode yang dapat digunakan terbaik untuk membantu individu menjadi efisien dan efektif, dan untuk mencapai tujuan lembaga, karyawan, dan masyarakat mereka. SDM didasarkan pada konsep bahwa setiap karyawan bukan mesin, tetapi seseorang yang lebih dari sekadar sumber daya bisnis. Menurut (Sihombing,2021:5), HR mendefinisikan penggunaan SDM, pilihan, pengembangan, pemeliharaan, dan SDM untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Selain itu, (Supomo dan Nurhayati,2022:5) menyatakan bahwa manajemen SDM adalah terjemahan manajemen manusia. Manajemen yang mengatur unsur -unsur manusia yang dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia atau manajemen individu (manajemen pribadi) (Allen di bawah ini, menurut para ahli (Supomo dan Nurhayati, 2023:17), termasuk beberapa pemahaman tentang manajemen sumber daya manusia, Herman Sofyandi, termasuk ruang lingkup yang berlaku, peningkatan organisasi, peningkatan organisasi, pembacaan, dan kompensasi yang berlaku. Silkla mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah penempatan orang dalam suatu organisasi.

2. Tujuan manajemen sumber daya manusia

Setiap organisasi menentukan tujuan spesifik yang ingin dicapai untuk mengatur sumber daya, termasuk departemen SDM -nya. Edy (Sutrisno,2020:17) berpendapat bahwa tujuan manajemen SDM dengan sifatnya yang berbeda bergantung pada mengandalkan pengembangan pembangunan yang terjadi di semua organisasi. Tujuan umum manajemen SDM adalah untuk mengoptimalkan penggunaan (produktivitas) semua karyawan dalam organisasi. (Astuti, M. N,2020:78) menjelaskan bahwa tujuan departemen SDM dalam suatu organisasi adalah untuk membantu manajer lini dan manajer fungsional lainnya mengelola tenaga kerja mereka secara lebih efektif. (Ulfatin, Nurul, dan Teguh Triwiyanto, 2023:69) menemukan bahwa tingkat tujuan manajemen terendah, yaitu, tingkat individu (tujuan pribadi), yaitu, tujuan fungsional (tujuan fungsional), tampaknya merupakan puncak dari target organisasi dan tujuan layanan nasional dan internasional. Seperti yang dinyatakan oleh (Astuti,2021:89) dari Kementerian Pendidikan Nasional, tujuan manajemen personalia di sektor pendidikan adalah untuk memastikan bahwa manajemen personalia memenuhi kebutuhan pendidik dan pendidikan, dan untuk bertemu dengan pendidik dan pendidikan, mendapatkan utilitas terbaik untuk utilitas terbaik untuk pelatihan, dan untuk melayani mereka. Muyasa dari (Mujamil Qamar,2021:130) menunjukkan bahwa meskipun manajemen SDM atau staf pendidikan ingin menggunakan staf pendidikan secara efektif dan efisien untuk

mencapai hasil yang optimal, mereka masih dalam kondisi yang nyaman. Manajemen Sumber Daya Manusia dilaksanakan untuk mewujudkan sekolah yang sehat, sekolah yang mencakup jumlah dan kualifikasi pendidik dan karyawan pendidikan sesuai dengan beban dan pekerjaan sekolah. Manajemen SDM perlu mendukung tingkat ketahanan, pertumbuhan, produktivitas, dan persaingan. Berdasarkan beberapa penjelasan ini, dapat dilihat bahwa tujuan manajemen pendidikan di sektor SDM adalah kinerja pendidik dan staf pendidikan, menciptakan kondisi kerja yang harmonis tanpa mempengaruhi faktor-faktor mereka yang terlibat dalam kegiatan pendidikan. Manajemen SDM dilaksanakan untuk memastikan bahwa pendidik dan staf pendidikan dapat berhasil melaksanakan tugas dan mencapai tujuan individu, fungsional, organisasi dan masyarakat.

B. Budaya Organisasi

1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya Organisasi Budaya Organisasi seperti fondasi yang mendukung harmoni dan kesuksesan organisasi. Ini terdiri dari banyak prinsip, kepercayaan dan kebiasaan, yang masing-masing percaya pada organisasi. Budaya perusahaan yang positif dapat meningkatkan motivasi, komitmen, dan loyalitas karyawan. Pada akhirnya, ini akan meningkatkan kinerja. (Hasan,2020:134), Budaya organisasi adalah kerangka kerja antara semua anggota organisasi dan anggota lainnya. Budaya organisasi

dikaitkan dengan konvergensi gaya budaya dan perilaku budaya orang - orang yang membentuk norma dan filosofi baru yang memotivasi kelompok untuk mencapai tujuan spesifik.

Budaya organisasi adalah prinsip dan gaya hidup, dan diterima oleh kelompok orang yang merupakan anggota organisasi dan diikuti oleh orang lain dalam organisasi. Sementara itu, nilai -nilai, nilai -nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat dan kebiasaan organisasi telah dibentuk selama bertahun -tahun oleh para pendiri, pemimpin dan anggota. Budaya ini disosialisasikan dengan anggota baru dan digunakan dalam kegiatan organisasi seperti proses produksi, layanan konsumen, dan mencapai tujuan organisasi.

2. Fungsi Budaya Organisasi

(Abadiyah,2016:66) Budaya organisasi adalah fondasi yang kuat dari yang tidak hanya mendukung dekorasi estetika, tetapi juga mendukung kursus organisasi. Dia memiliki kemampuan untuk mengirim ke tujuan kesuksesan. Di bawah ini, ada beberapa fungsi budaya organisasi.

1. Budaya yang membedakan organisasi dari organisasi lain.
2. Budaya meninggalkan anggota identitas yang kuat dari organisasi.
3. Budaya mempromosikan kewajiban yang lebih luas dan lebih luas sebagai perhatian pribadi.
4. Budaya membantu menggabungkan organisasi dengan menentukan kriteria yang sesuai untuk kampanye karyawan.

5. Budaya bertindak sebagai pengontrol yang memimpin perilaku karyawan dan bentuk, bentuk, bentuk, bentuk, bentuk, bentuk, bentuk, bentuk

Budaya organisasi memiliki banyak karakteristik yang membedakan mereka dari organisasi hingga organisasi lain. Menurut, ada tujuh fitur utama dari dalam budaya organisasi. Dengan kata lain,

1. Ini berfokus pada inovasi dan risiko. Karyawan didorong untuk mengambil risiko dan mencoba hal-hal baru.
2. Kami harap Anda akan melakukan analisis terperinci di tempat kerja dan memperhatikan detailnya.
3. Hasil yang pasti dalam manajemen lebih penting daripada metode dan prosedur untuk mencapai tujuan.
4. Lihatlah keputusan administratif dengan mempengaruhi perawatan karyawan, dampak organisasi.
5. Alih-alih bekerja dengan tim secara individual, kami bekerja dengan mereka.
6. Pengaturan positif lebih agresif dan kompetitif daripada pasif.
7. Fokus organisasi tidak pada pertumbuhan organisasi, tetapi pada mempertahankan status quo.

3. Indikator Budaya Organisasi

Indikator budaya organisasi menurut (Adisti & Putri, 2024:4705)

Indikator budaya organisasi adalah parameter atau tanda tangan. Identifikasi Organisasi, Pengukuran, dan Analisis Budaya. Menurut, indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut:

1. Pelaksanaan norma

Norma adalah peraturan perilaku yang menentukan respon karyawan atau pegawai mengenai apa yang dianggap tepat dan tidak tepat dalam situasi tertentu. Norma organisasi dikembangkan dalam waktu lama oleh pendiri dan anggota organisasi. Norma organisasi sangat penting karena mengatur perilaku anggota organisasi, sehingga perilaku anggota organisasi dapat diramalkan dan dikontrol.

2. Pelaksanaan nilai-nilai

Nilai-nilai merupakan pedoman atau kepercayaan yang dipergunakan oleh orang atau organisasi untuk bersikap jika berhadapan dengan situasi yang harus membuat pilihan nilai-nilai berhubungan erat dengan moral dan kode etik yang menentukan apa yang harus dilakukan individu atau organisasi yang mempunyai nilai kejujuran, integritas dan keterbukaan menganggap mereka harus bertindak jujur dan berintegritas tinggi.

3. Kepercayaan

Kepercayaan organisasi berhubungan dengan apa yang menurut organisasi dianggap benar dan tidak benar. Kepercayaan melukiskan karakteristik moral organisasi atau kode etik organisasi, misalnya memberikan upah minimum sesuai dengan kebutuhan layak akan meningkatkan motivasi karyawan atau pegawai.

4. Pelaksanaan kode etik

Kode etik adalah kumpulan kebiasaan baik suatu masyarakat yang diwariskan dari generasi ke generasi lainnya. Fungsi dari kode etik adalah pedoman perilaku bagi anggota organisasi

C. Kompensasi

1. Pengertian Kompensasi

(Hasan, 2020:135) Kompensasi adalah imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada karyawan yang telah berkontribusi untuk kemajuan perusahaan. Oleh karena itu, pegawai berharap agar kompensasi yang diterima dapat memenuhi kebutuhan pribadi dan keluarga mereka. Kompensasi yang memadai diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang akan berujung pada peningkatan kinerja mereka. Menurut Kadarisman, kompensasi adalah balasan yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka berikan kepada perusahaan atau organisasi. Sementara itu, menyatakan bahwa kompensasi mencakup segala sesuatu yang diperoleh karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka.

Simamora mencatat bahwa kompensasi terdiri dari pembayaran finansial, manfaat berwujud, dan tunjangan yang diterima oleh karyawan dalam konteks kepegawaian. Dengan demikian, kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh para karyawan sebagai bentuk apresiasi atas kontribusi mereka kepada organisasi.

2. Tujuan kompensasi

(Abadiyah, 2016:49), Sistem pembayaran imbalan juga sejalan dengan teori keadilan yang membandingkan hasil yang diraih dengan imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Ketika imbalan yang diterima sesuai dengan keadilan dan ekspektasi karyawan, maka karyawan akan merasa puas dan terdorong untuk terus meningkatkan performanya. Kadarisman menyebutkan beberapa tujuan pemberian imbalan, yaitu:

1. Memenuhi kebutuhan ekonomi

Imbalan dalam bentuk gaji atau bentuk lainnya bertujuan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari, yang berarti adanya jaminan pendapatan untuk diri sendiri maupun keluarga.

2. Meningkatkan produktivitas kerja

Pemberian imbalan yang tepat dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih produktif. Maju untuk organisasi atau perusahaan Perusahaan yang berani memberikan imbalan tinggi menunjukkan bahwa perusahaan itu semakin berhasil. Pemberian imbalan yang tinggi

hanya dapat dilakukan jika perusahaan memperoleh pendapatan yang tinggi.

3. Menciptakan keseimbangan dan keterampilan

Pemberian imbalan berkaitan dengan syarat yang harus dipenuhi oleh karyawan pada posisinya sehingga tercipta keadilan dalam pemberian imbalan tersebut. Karyawan dengan posisi yang lebih tinggi biasanya memiliki tanggung jawab yang lebih besar, sehingga imbalan yang diterima juga pasti lebih tinggi. Sebaliknya, karyawan dengan posisi yang lebih rendah akan memperoleh imbalan yang lebih rendah pula.

3. Jenis jenis kompensasi

Jenis-Jenis Kompensasi Menurut (Shalahuddin& Marpaung,2016:67): Kompensasi Langsung (Direct Compensation) Kompensasi langsung merupakan penghargaan yang diterima oleh pegawai secara langsung berupa uang. Beberapa contohnya adalah:

- Gaji utama : Gaji utama adalah kompensasi tetap yang diberikan kepada karyawan secara bulanan berdasarkan:
 - Jabatan atau posisi kerja,
 - Tanggung jawab yang diemban,
 - Tingkat pendidikan dan masa kerja.

- Upah kerja : Upah adalah imbalan yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan waktu kerja (harian, mingguan, atau jam) atau jumlah hasil kerja (borongan).
- Bonus : Bonus adalah pembayaran tambahan yang diberikan kepada karyawan di luar gaji pokok, biasanya:
 - Sebagai bentuk penghargaan atas kinerja baik,
 - Diberikan saat perusahaan mencapai target atau laba tertentu.
- Insentif : Insentif adalah bentuk penghargaan berupa uang yang diberikan sebagai dorongan atau motivasi tambahan agar karyawan meningkatkan produktivitas atau mencapai target tertentu.
- Komisi : Komisi adalah kompensasi berbasis persentase yang diberikan kepada karyawan, terutama bagian penjualan (sales), berdasarkan:
 - Jumlah penjualan yang berhasil dicapai,
 - Atau pencapaian target pemasaran tertentu.

Kompensasi ini diberikan berdasarkan jenis pekerjaan yang dilaksanakan, tanggung jawab yang diemban, serta prestasi yang diraih oleh karyawan.

Kompensasi Tidak Langsung (Indirect Compensation)

Kompensasi tidak langsung adalah penghargaan tambahan yang diterima oleh karyawan, yang bukan berupa uang tunai, melainkan fasilitas atau tunjangan. Beberapa contohnya meliputi:

- Tunjangan Kesehatan : Merupakan fasilitas pembiayaan pengobatan, pemeriksaan medis, atau perawatan kesehatan bagi karyawan dan/atau keluarganya.
- Asuransi : Perusahaan menyediakan perlindungan berupa asuransi jiwa, asuransi kecelakaan kerja, atau asuransi kesehatan.
- Cuti dengan bayaran : Perusahaan memberikan hak kepada karyawan untuk tidak bekerja dalam jangka waktu tertentu (seperti cuti tahunan, cuti melahirkan, cuti sakit), tanpa kehilangan hak atas gaji.
- Program pension : Merupakan kompensasi jangka panjang berupa jaminan keuangan setelah karyawan memasuki masa pensiun.
- Tunjangan untuk makan atau transportasi : Perusahaan memberikan uang makan, voucher makan, atau subsidi transportasi (misalnya uang bensin, antar-jemput karyawan).
- Fasilitas kerja yang lainnya : Merujuk pada berbagai bentuk dukungan lain seperti:
 - Peralatan kerja (laptop, seragam, HP dinas),
 - Tempat kerja yang nyaman,
 - Area istirahat,
 - Fasilitas olahraga atau hiburan di kantor.

Kompensasi ini dirancang untuk meningkatkan kualitas hidup karyawan secara keseluruhan dan memberikan rasa aman saat bekerja.

4. Indikator Kompensasi

Menurut (Marta Nasrani Gee, alwinda manao, 2021:67) mengemukakan bahwa indikator-indikator kompensasi diantaranya :

1. Upah dan Gaji Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji per jam.
Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
2. Insentif Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
3. Tunjangan Contoh-contoh tunjangan adalah asuransi kesehatan dan jiwa, liburan yang ditanggung organisasi, program pensiun, dan tunjangan lainnya yang berkaitan dengan hubungan kepegawaian.
4. Fasilitas Contoh-contoh fasilitas adalah kenikmatan/fasilitas seperti mobil organisasi, keanggotaan klub, tempat parkir khusus, atau akses ke pesawat organisasi yang diperoleh pegawai. Fasilitas dapat mewakili jumlah substansial dari kompensasi, terutama bagi eksekutif yang dibayar mahal.

D. Motivasi Kerja

1. Pengertian motivasi

Motivasi kerja merupakan dorong dari dalam diri seseorang atau faktor eksternal yang membuat mereka bersemangat, berkomitmen, dan berupaya untuk mencapai tujuan-tujuan yang terkait dengan pekerjaan. Ini adalah alasan mengapa kita bangun pagi, pergi bekerja, dan berusaha melakukan yang terbaik. Tanpa motivasi, pekerjaan bisa terasa berat, membosankan, dan tidak memuaskan.

Menurut (M. Hasibuan 2019:141). Motivasi adalah sesuatu yang mendorong tindakan antusias dan keinginan untuk bekerja keras untuk mencapai hasil terbaik

Menurut (Muttaqin&Herminingsih,2018:76), motivasi adalah dorongan yang mendorong usaha untuk memenuhi keinginan atau tujuan. Sementara itu, menjelaskan motivasi sebagai kemauan untuk berupaya semaksimal mungkin dalam mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memenuhi berbagai kebutuhan pribadi. mengartikan motivasi sebagai proses yang menentukan tingkat, arah, dan ketekunan individu dalam usaha mencapai tujuan. Tingkat usaha berkaitan dengan seberapa keras seseorang berupaya, meskipun usaha yang tinggi tidak akan menghasilkan kinerja yang baik jika tidak diarahkan pada hal yang bermanfaat bagi organisasi. Usaha yang terarah dan konsisten dengan tujuan organisasi sangat penting dan seharusnya dilakukan secara berkelanjutan. Jadi, karyawan yang termotivasi akan tetap bertahan dalam

pekerjaan mereka cukup lama untuk mencapai target yang diharapkan. menyatakan bahwa motivasi berarti mendorong seseorang untuk menyelesaikan tugas dengan semangat karena ia ingin menjalankannya. Selanjutnya, menyebut motivasi sebagai kekuatan-kekuatan yang berasal dari dalam diri atau luar seseorang yang memicu semangat dan keinginan untuk melakukan serangkaian tindakan tertentu.

2. Tujuan motivasi

Menurut Rerung & Syafii, (2023:40), Tujuan dari motivasi ialah untuk mendorong individu agar dapat bertindak dan berperilaku dengan cara tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Motivasi menjadi elemen penting yang mengarahkan, menguatkan, dan mempertahankan usaha karyawan agar mereka dapat berperformansi dengan baik. Secara lebih terperinci, tujuan motivasi menurut Daft meliputi:

1. Meningkatkan performa karyawan. Motivasi bertujuan untuk mendorong karyawan agar bekerja dengan lebih aktif dan efektif dalam mencapai sasaran organisasi.
2. Mengarahkan perilaku karyawan. Dengan adanya motivasi, perilaku karyawan dapat diarahkan agar sesuai dengan visi, misi, dan tujuan perusahaan.
3. Mendorong semangat dan antusiasme dalam bekerja. Motivasi menciptakan semangat kerja, sehingga karyawan menjadi lebih berkomitmen dan konsisten dalam melaksanakan tugas mereka.

4. Meningkatkan kepuasan kerja dan loyalitas. Karyawan yang termotivasi biasanya akan merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih setia terhadap organisasi.
5. Mengurangi tingkat absensi dan turnover. Motivasi yang baik dapat membuat karyawan merasa dihargai dan nyaman, sehingga mereka lebih cenderung untuk tetap bertahan dalam organisasi.

3. Jenis-Jenis Motivasi

Menurut Rerung & Syafii, (2023:40), terdapat dua kategori utama motivasi yang dapat dibedakan berdasarkan sumber dan cara kerjanya dalam memengaruhi perilaku seseorang. Berikut adalah kategori-kategori motivasi tersebut:

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik merujuk pada dorongan yang muncul dari dalam diri seseorang. Seseorang melaksanakan suatu tugas atau aktivitas karena menikmati, merasa puas, atau tertantang oleh tugas tersebut, tanpa mengharapkan imbalan dari luar. Motivasi ini lebih mengutamakan pencapaian kepuasan pribadi dan perkembangan diri.

Contoh: Karyawan yang melaksanakan pekerjaan mereka dengan sepenuh hati karena merasa puas dengan hasil kerja mereka sendiri dan menikmati tugas yang dilakukan meskipun tidak ada hadiah atau pengakuan dari luar.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik adalah dorongan yang berasal dari faktor-faktor eksternal atau lingkungan di sekitar individu, seperti imbalan atau penghargaan yang diberikan oleh pihak lain (contoh, perusahaan). Seseorang terdorong untuk bekerja keras karena menginginkan keuntungan atau hadiah yang akan mereka terima sebagai imbalan, seperti gaji, bonus, atau kenaikan jabatan.

Contoh: Karyawan yang bekerja dengan giat untuk meraih bonus atau promosi.

4. Proses Motivasi

Menurut Yulianis Fitriani & M. Farid Wajdi,(2023:22) proses motivasi menggambarkan bagaimana kebutuhan yang belum terpenuhi dapat mendorong individu untuk bertindak dengan tujuan memenuhi kebutuhan tersebut. Proses ini berlangsung dalam beberapa tahapan yang saling berhubungan tahapan Proses Motivasi:

1. Proses motivasi dimulai ketika seseorang merasakan adanya kekurangan atau ketidakseimbangan, baik secara fisik maupun psikologis. Kebutuhan ini menciptakan ketegangan dalam diri individu.
2. Ketegangan Kebutuhan yang belum terpenuhi menimbulkan ketegangan internal. Individu merasa terdorong untuk mengurangi ketegangan tersebut melalui suatu tindakan.

3. Dorongan Ketegangan tersebut kemudian memunculkan dorongan atau motif untuk bertindak. Dorongan ini menjadi energi yang mengarahkan perilaku ke arah pemenuhan kebutuhan.
4. Perilaku untuk Memenuhi Kebutuhan Individu mulai melakukan tindakan atau perilaku yang diyakini dapat memenuhi kebutuhan yang dirasakan, seperti bekerja lebih keras, mencari solusi, atau melakukan pendekatan tertentu.
5. Pemenuhan Kebutuhan Setelah individu bertindak, kebutuhan yang sebelumnya belum terpenuhi mulai terpenuhi, sehingga ketegangan berkurang.
6. Pengurangan Ketegangan Ketika kebutuhan terpenuhi, ketegangan berkurang dan individu kembali ke keadaan seimbang. Namun, proses ini akan berulang kembali saat muncul kebutuhan baru.

5. Indikator motivasi

indikator motivasi kerja menurut (Hasibuan 2019 ,Nining et al., 2023, 395–396), ada 5 indikator motivasi yaitu: Kebutuhan Fisik, Kebutuhan Rasa Aman, Kebutuhan Sosial, Kebutuhan Akan Penghargaan, dan Kebutuhan Perwujudan Diri. Upaya perusahaan dalam memperbaiki kualitas kehidupan kerja yaitu:

1. Kebutuhan fisik Contohnya dengan pemberian gaji yang layak kepada pegawai, pemberian bonus pencapaian, uang makan, uang transport dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan rasa aman dan keselamatan Contohnya dengan memberikan fasilitas keamanan dan keselamatan kerja agar para tenaga kerja tidak khawatir saat bekerja seperti adanya jaminan sosial tenaga kerja, dana pensiun dan perlengkapan keselamatan lainnya.
3. Kebutuhan sosial Contohnya dengan membuat tim kecil dalam setiap sub-divisi, tujuannya untuk menjalin hubungan kerja yang harmonis, dan penyelesaian masalah secara berkelompok. kebutuhan untuk diterima dalam kelompok dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
4. Kebutuhan akan penghargaan Contohnya yaitu perusahaan memberikan bonus kinerja, menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan, karyawan tersebut akan mengarahkan, kemampuan, keterampilan dan potensinya. Dengan demikian para karyawan akan merasa dihargai kemampuannya

E. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai perannya dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi. Kinerja karyawan yang baik adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam upaya sebuah instansi perusahaan atau organisasi untuk meningkatkan produktivitas. Kinerja seorang karyawan dalam sebuah instansi perusahaan atau organisasi merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbedabeda dalam mengerjakan tugasnya.

Menurut (Sumardjono, 2017:11) Kinerja karyawan merupakan hasil kerja seorang karyawan baik secara kuantitatif maupun kualitatif untuk mencapai tujuan organisasi yang merupakan tugas dan tanggung jawab semua karyawan.

Menurut Yulianis Fitriani & M. Farid Wajdi,(2023:22).kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggungjawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu”. Berdasarkan pendapat ahli diatas maka dapat disintesisakan bahwa kinerja adalah suatu proses atau

hasil kerja yang dihasilkan oleh karyawan melalui beberapa aspek yang harus dilalui serta memiliki tahapan-tahapan untuk mencapainya dan bertujuan untuk meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri.

2. Faktor Kinerja Karyawan

Kinerja dalam suatu organisasi memiliki standar kerja yang berbeda tergantung dari kebijakan perusahaannya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dikembangkan beragam dengan sudut pandang masing-masing. Menurut Fioni & Oktavianur, (2020, 3) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut :

1. Efektivitas dan Efesiensi

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

2. 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 tersebut.

3. Displin

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

4. 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. Kinerja juga memiliki dimensi yang dapat menunjang kinerja pegawai 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.

3. Indikator Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para karyawan untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Menurut Fitriani & Ananda,(2023,77)ada beberapa indikator kinerja, yaitu:

a. Tujuan

Tujuan merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai. Tujuan merupakan sesuatu keadaan yang lebih baik yang ingin dicapai di masa yang akan datang. Dengan demikian, tujuan menunjukkan arah mana kinerja harus dilakukan. Untuk mencapai tujuan, diperlukan kinerja individu, kelompok dan organisasi.

b. Standar

Standar merupakan suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai. Tanpa standar, tidak akan dapat diketahui kapan suatu tujuan akan tercapai. Kinerja seseorang dikatakan berhasil apabila mampu mencapai standar yang ditentukan atau disepakati bersama antara atasan dan bawahan.

c. Umpan Balik

Umpan balik melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang didefinisikan oleh standar umpan balik terutama penting ketika mempertimbangkan "*real goals*" atau tujuan sebenarnya. Umpan balik merupakan masukan yang digunakan untuk mengukur kemajuan kinerja, standar kinerja dan pencapaian tujuan

d. Alat atau Sarana

Alat atau sarana merupakan faktor penunjang untuk mencapai tujuan. Tanpa alat dan sarana, tugas pekerjaan spesifik tidak dapat dilakukan dan tujuan tidak dapat diselesaikan sebagaimana seharusnya. Tanpa alat atau sarana tidak mungkin dapat melakukan pekerjaan.

e. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja merupakan persyaratan utama dalam kinerja. Disiplin Kerja memungkinkan seseorang mewujudkan tugas yang berkaitan dengan pekerjaan yang diperlukan untuk mencapai tujuan

f. Motivasi

Manajer memfasilitasi motivasi kepada karyawan dengan insentif berupa uang, memberikan pengakuan, menetapkan tujuan menantang, menetapkan standar terjangkau, meminta umpan balik, memberikan kebebasan melakukan pekerjaan termasuk waktu melakukan pekerjaan, menyediakan sumber daya yang diperlukan menghapuskan tindakan yang mengakibatkan disintesis

g. Peluang

Peluang pekerja perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya. Tugas mendapatkan prioritas lebih tinggi, mendapat perhatian lebih banyak, dan mengambil waktu yang tersedia.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian-penelitian terdahulu digunakan sebagai dasar dalam penelitian yang akan dilakukan, yang berguna sebagai perbandingan dan gambaran yang dapat mendukung penelitian selanjutnya.

Berikut ini adalah tabel yang memperlihatkan penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini :

Tabel 5
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Rerung, Ahadi Syafii, Muhamad, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 15, No. 2, Juli 2023, pp. 40~53 e-ISSN : 2476-1483, p-ISSN : 2086-4515, DOI : https://doi.org/10.55049/jeb.v15i2.222 ?	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Papua	Regresi Linear Ganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kantor LPMP Papua dan budaya tersebut dianut dan dilaksanakan secara bersama-sama dengan seluruh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai.

No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
2	Pituringasih, Endar Ginting, GintaSu'adah, Miftahul,SCIE NTIFIC JOURNAL OF REFLECTION : Economic, Accounting, Management and Business Vol. 5, No. 3, July 2022 p-ISSN 2615- 3009 e-ISSN 2621-3389 DOI: 10.37481/sjr.v5 i3.502	Pengaruh Motivasi Kerja,Kompete nsi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Tridarma Kosgoro Kabupaten Dompu)	Regresi Linear Ganda	Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Budaya Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
3	Yulianis Fitriani M. Farid Wajdi,2023,jur nalMIMBAR ADMINISTRA SI FISIP UNTAG Semarang, volume 20. No 1 April 2023,p- ISSN 0854- 3542 DOI: 10.56444/mia.v 20i1.648	Pengaruh Kopensasi Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Knerja Karyawan (Studi Pada Satpam Universitas Muhammadiyah Surakarta)	Regresi Linear Ganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis pertama didukung, hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sari, (2022) juga berpendapat bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya.

No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
4	Yunita, Puteri Eka Nurhayati, Immas Firdaus, Azis, 2024, MANAJE MEN IKM: Jurnal Manajemen Pengembangan Industri Kecil Menengah, ISSN 2085-8418; EISSN 2622-9250 Vol. 19 No. 1 DOI: 10.29244/mikm.19.1.1-7	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Villa Bukit Hambalang.	Regresi Linear Ganda	Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang, Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan villa bukit hambalang.
5	Rachmad, Yoesoep Edhie Faisal Abubakar Ilham Arief Sri Hartati Desi Kristanti, (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi) E-ISSN: 2579-5635, P-ISSN: 2460-5891 Volume 9 (2) April Tahun 2023, Hal 327-332, DOI: 10.35870/jemsi.v9i2.1038	The Influence of Organizational Culture, Educational Background and Compensation on Employee Performance at National Sharia Bank	Multiple Linear Regression	These inferences can be made in light of the study's findings: The organizational culture variable has a direct impact on the salary of Islamic Bank personnel, whereas the education variable has no direct impact. The performance of Islamic banks is not directly impacted by educational factors, however Islamic bank personnel are directly impacted by organizational culture and remuneration factors.

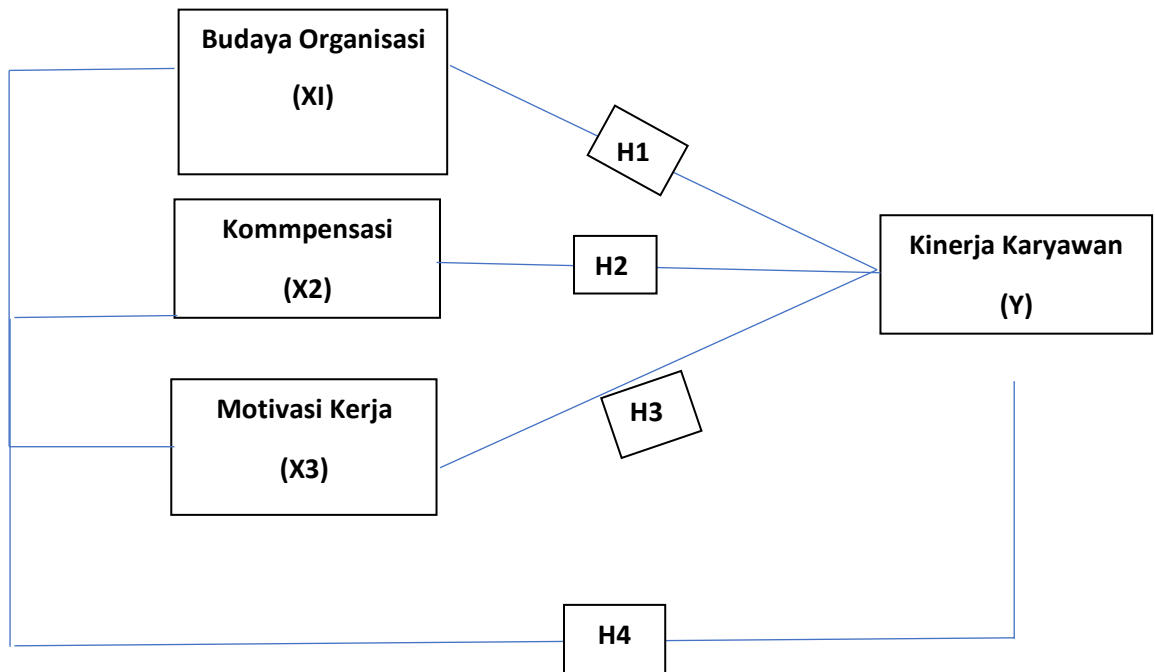
No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
6	Mande, Henni Supriadi, Ali, 2024, International Journal of Health, Economics, and Social Sciences (IJHESS) Vol. 6, No. 3, July 2024, pp. 904-918, ISSN: 2685-6689 DOI:10.56338/ijhess.v6i3.5867	The Influence of Organizational Culture , Organizational Commitment , on Motivation and Job Satisfaction of Employees and Lecturers at Muhammadiyah University of Palu	Multiple Linear Regression	An organization will expect good performance from its employees. Meanwhile, employees themselves will feel satisfied if they are able to complete their work well and on time. This can be supported by the existence of an organizational culture that is able to make employees follow the work rhythm and procedures that have been set so as to provide assistance to employees in completing their work.
7	Fitriani, Febrina Ananda, Denta Felli, MEDIA BISNIS Vol. 15, No. 1, Maret 2023, Hlm. 77-88 Akreditasi Sinta5 SK No.164/E/KPT/2021 P-ISSN: 2085 – 3106 E-ISSN: 2774 – 4280 http://jurnaltsm.id/index.php/MB , DOI: 10.34208/mb.v15i1.1881	Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA	Regresi Linear Ganda	Bedasarkan hasil dari penelitian ini, disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA. Sedangkan, tidak terdapat pengaruh antara budaya organisasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan PT.MBA.

No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
8	Desfitriady, Desfitriady Pandini, Intan, 2023, Remik: Riset dan E-Jurnal Manajemen Informatika Komputer Volume 7, Nomor 1, Januari 2023 http://doi.org/10.33395/remik.v7i1.12023 e-ISSN : 2541-1330 p-ISSN : 2541-1332, DOI: 10.33395/remik.v7i1.12023	Pengaruh Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Didimax Berjangka Kota Bandung (Studi Kasus pada Bagian Marketing)	Regresi Linear Ganda	Penelitian ini menghasilkan bahwa pengaruh motivasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 12,2%. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja secara parsial sebesar 48,3%, sehingga motivasi dan kompensasi bersama-sama (simultan) sebesar 60,5% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti
9	Marlius, Doni Pebrina, Ilin, 2022, Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 2 Nomor 2 Juli 2022 DOI Issue: 10.46306/vls.v2i2	Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia	Regresi Linear Ganda	penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

No	Peneliti	penulis	Metode Analisis	Hasil Penelitian
10	Abadiyah, Rifdah,2016,Jurnal Bisnis, Manajemen & Perbankan Vol. 2 No.1 2016 : 49-66 P. ISSN 2338-4409 E. ISSN 2528-4649, DOI: 10.21070/jbmp.v2i1.837	Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya	Regresi Linear Ganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. (2) Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja (3) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja (4) Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (5) Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja.

G. Kerangka Pemikiran

Penelitian ini terdiri dari variable *indepent* yaitu Budaya Organisasi (X1), Kompensasi (X2) dan Motivasi Kerja (X3) dan memiliki variable *dependent* yaitu Kinerja Karyawan (Y). sehingga dapat digambarkan seperti pada gambar berikut:



Gambar 1
Kerangka Pemikiran

Keterangan :

X1 : Budaya Organisasi

X2 : Kompensasi

X3 : Motivasi Kerja

Y : Kinerja Karyawan

H1 = Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

H2 = Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan

H3 = Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H4 = Pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

H. Hipotesis Penelitian

1. Pengaruh Budaya Organisasi, kompensasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (LPMP) Papua

Menurut (Rerung & Syafii, 2023:40) Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai LPMP Papua. Hal ini menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi yang diterapkan di lingkungan kantor LPMP Papua dan budaya tersebut dianut dan dilaksanakan secara bersama-sama dengan seluruh pegawai, maka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Djokosantoso (2003: 21) mengatakan budaya perusahaan adalah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem paket, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk menciptakan tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

H1: Budaya Organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

2. Pengaruh Motivasi, Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Kencana Sawit Indonesia

Menurut (Marlius & Pebrina, 2022:1812) Pemberian kompensasi akan menjadi pendorong utama karyawan dalam melakukan pekerjaan, penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian sebelumnya, Guruh(2019), tidak sejalan juga dengan penelitian Santoso, (2022), sama dengan hasil penelitian Sudibya & Utama, (2020) dimana jika kompensasi meningkat

maka kinerja karyawan akan meningkat positif, dengan demikian terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : kompensasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan PT. MBA

Menurut Astuti dan Suhendri (2019) motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, dimana motivasi memiliki dampak terhadap kinerja, apabila motivasi baik maka kinerja karyawan akan meningkat dan sebaliknya. Menurut Saprudin (2018) motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hasibuan dan Bayzura (2021) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Menurut Hendra (2020) diperoleh hasil bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan., disimpulkan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan PT. MBA. (Fitriani & Ananda, 2023:77)

H3 : motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Villa Bukit Hambalang,

(Yunita et al., 2024:1-7)Sistem penilaian yang digunakan dalam penelitian ini skala likert. Penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini karyawan villa bukit hambalang yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampling jenuh. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan villa bukit hambalang.

H4 : Budaya Organisasi, kompensasi, dan motivasi Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan