

BAB II

LANDASAN TEORITIK DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Di dalam Al Qurán membahas tentang kinerja karyawan yang baik, seperti dijelaskan dalam surah An Nahl Ayat 97¹:

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ
حَيٰوةً طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا
يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

97. Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.

¹ <https://quran.kemenag.go.id/sura/16> (diakses. 6 November 2020)

Tafsir ayat diatas menurut Kemenag, Barang siapa mengerjakan kebajikan sekecil apa pun, baik dia laki-laki maupun perempuan, dalam keadaan beriman dan dilandasi keikhlasan, maka pasti akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik di dunia dan di akhirat Kami beri dia balasan di akhirat atas kebajikannya dengan pahala yang lebih baik dan berlipat ganda dari apa yang mereka kerjakan².

Hubungannya dengan kiner karyawan adalah suatu hal yang menjadi prinsip atau rasa yang dimiliki seorang karyawan untuk melakukan tugasnya dengan baik dan benar dan juga mengharapkan pahala dari Allah SWT. atas apa yang ia kerjakan.

Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kuantitas dan kualitas yang telah di hasilkan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.³ Adapun menurut Nawawi,

² *Ibid.*

³ Mangkunegara, *Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung:Remaja Rosdakarya.2015), hlm.67

kinerja karyawan adalah hasil dari suatu yang telah dilakukan baik berupa fisik atau non fisik.⁴

Sedangkan menurut Simanjuntak kinerja merupakan tingkatan pencapaian hasil atas tugas tertentu yang dilaksanakan. Simanjuntak juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkat pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.⁵

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Simanjuntak kinerja karyawan dipengaruhi oleh hal-hal sebagai berikut⁶ :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, hal-hal yang berhubungan dengan pendidikan/pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, kesehatan kerja,

⁴ Eko, Widodo Suarno, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:Puspataka Pelajar.2015). hlm 131

⁵ *Ibid*

⁶ Eko, Widodo Suarno, *Op.Cit*, hlm 133

sarana produksi, teknologi) dan hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (upah/gaji, jaminan social, keamanan kerja).

3. Supra sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

c. Indikator Kinerja Karyawan

Terdapat 6 (enam) indikator pengukuran kinerja karyawan, yaitu sebagai berikut⁷ :

1. Kualitas (mutu)

Kualitas merupakan suatu tingkatan di mana proses atau hasil dari penyelesaian suatu kegiatan mendekati titik kesempurnaan. Makin sempurna suatu produk, maka kinerja makin baik, demikian pula sebaliknya jika kualitas pekerjaan yang dihasilkan rendah maka kinerjanya juga rendah.

⁷ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*, (Depok: PT. Rajagrafindo Persada, 2016), hlm 208

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) yang dihasilkan oleh seseorang.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi.

4. Kerja sama antar karyawan

Kinerja sering kali dikaitkan dengan kerja sama antar karyawan dan antar pimpinan. Hubungan ini sering kali juga dikatakan sebagai hubungan antar perseorangan. Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan kerja sama antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

5. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum

aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan sebagai acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan.

6. Pengawasan

Dengan melakukan pengawasan karyawan akan merasa lebih bertanggung jawab atas pekerjaannya dan jika terjadi penyimpangan akan memudahkan untuk melakukan koreksi dan melakukan perbaikan secepatnya.

2. Kompetensi Inti

a. Pengertian Kompetensi Inti

Allah SWT berfirman dalam surah Al Qashash ayat 26-28⁸:

قَالَتْ إِحَدُهُمَا يَا بَتِ اسْتَجِرْهُ إِنِّي خَيْرٌ مِّنْ أُسْتَجِرْتَ الْقَوِيُّ
الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ نَمُنَّ بِكَ وَإِنِّي نَسِيْتُ مَا كُنْتُ أَفْعَلُ مَا أُفْعَلُ
فَإِنِ اتَّمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ
عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِن شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾

⁸ <https://quran.kemenag.go.id/sura/28> (diakses, 6 November 2020)

قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلِينَ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ
وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٨﴾

26. salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena Sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya".

27. berkatalah Dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang- orang yang baik".

28. Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan".

Tafsir ayat diatas menurut Kemenag, Anak perempuan orang tua itu kagum kepada Musa, melihat kekuatan fisiknya dan kewibawaannya ketika mengambil air minum ternak, serta kesantunannya ketika berjalan menuju rumah. Selanjutnya salah seorang dari kedua perempuan yang datang mengundang Musa berkata, "Wahai ayahku! Jadikanlah dia sebagai pekerja pada kita antara lain menggembalakan ternak kita, karena sesungguhnya dia adalah orang yang kuat dan terpercaya, dan sesungguhnya orang yang paling baik yang engkau ambil sebagai pekerja pada kita untuk pekerjaan apa pun ialah orang yang kuat fisik dan mentalnya dan dapat dipercaya.

Sang ayah memahami kekaguman anak perempuannya terhadap Musa dan memang orang seperti Musalah yang didambakan setiap perempuan untuk menjadi suami. Dengan tanpa segan dia berkata, "sesungguhnya aku bermaksud ingin menikahkan engkau dengan salah seorang dari kedua anak perempuanku ini yang telah engkau lihat dan kenal sejak di tempat sumber air. Pernikahan itu dengan ketentuan bahwa engkau bekerja padaku selama delapan tahun dan jika engkau

sempurnakan yang delapan tahun itu menjadi sepuluh tahun secara sukarela maka itu adalah suatu kebaikan darimu, bukan sebuah kewajiban yang mengikat. Dan kendati itu adalah usulan dariku tetapi ketahuilah bahwa aku tidak bermaksud memberatkan engkau. Aku akan selalu berusaha menjadi orang yang menepati janji. Insya Allah engkau akan mendapatiku termasuk orang yang baik."

Setelah mempertimbangkan segala sesuatunya, Musa menerima usulan tersebut, dan dia berkata, "Itu adalah perjanjian yang adil antara aku dan engkau. Adapun alternatif waktu yang engkau berikan, aku belum bisa memastikannya sekarang, tetapi pada prinsipnya yang mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu yang aku sempurnakan, maka setelah itu tidak ada tuntutan tambahan atas diriku lagi. Dan Allah menjadi saksi atas apa yang kita ucapkan."⁹

Tafsir ayat diatas menunjukkan bahwa suatu pekerjaan hendaklah diberikan kepada yang ahlinya, seseorang yang

⁹ *Ibid.*

memiliki skil dan kemampuan dalam mengerjakan pekerjaan tersebut.

Menurut George Klemp, Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang yang menghasilkan pekerjaan yang efektif dan/ atau kinerja yang unggul.¹⁰

Sedangkan menurut Edison, Kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan (knowledge), keahlian (skill), dan sikap (attitude).¹¹

Berbicara tentang kualitas keterampilan dalam suatu bidang pekerjaan, memang hal yang mutlak diperlukan. Seseorang yang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya, tentu akan makin memperbesar tingkat keberhasilan penyelesaian tugasnya.

¹⁰ Edson. dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2016), hlm 143

¹¹ *Ibid*, hlm 17

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Kompetensi Inti

Faktor-faktor yang mempengaruhi Kompetensi pada karyawan, antara lain¹²:

1. Komitmen individu, factor ini adalah faktor yang paling nyata dalam pembentukan kompetensi pada karyawan. Semangat tinggi dan komitmen dalam melakukan pekerjaan.
2. Displin, aturan disiplin akan membentuk pola perilaku yang cenderung menghargai waktu, efektif dalam menyelesaikan tugas, bertanggung jawab dan taat pada aturan kerja.
3. Peran social, kematangan seseorang dalam pergaulan dan keterampilan berinteraksi akan terpupuk lebih bagus, sehingga akan menjadikan individu yang lebih sensitif dan efektif dalam berkomunikasi dengan orang lain.
4. Mentor, memberikan bimbingan terhadap individu tentang perjalanan kehidupan bermasyarakat dan

¹² Aris. Dkk, "*Faktor-faktor yang mempengaruhi kerja karyawan*", jurnal Institut Pertanian Bogor, 2015, hlm 5

pekerjaan. Mentor bisa seorang Ayah, Ibu, Saudara, ataupun atasan dan teman kerja.

5. Pemahaman terhadap pekerjaan, hal ini memungkinkan yang bersangkutan dengan inisiatif sendiri berupaya mengarahkan dirinya untuk melakukan tugas dan tanggung jawab secara maksimal.
6. Target Kerja, ukuran dalam melaksanakan tugas agar karyawan dapat melaksanakan tugasnya secara sungguh-sungguh dan maksimal.
7. Pelatihan, hal ini bertujuan untuk meningkatkan keterampilan atau skill pada karyawan dalam menjalankan tuigasnya.
8. Pengalaman Kerja, seberapa banyak dan seberapa intensif karyawan telah melakukan pekerjaan sejenis dengan pekerjaan sekarang. Dengan memiliki pengalaman karyawan akan cepat memahami tugas yang diberikan kepadanya.

c. Indikator Kompetensi Inti

Berikut adalah indikator dari Kompetensi inti menurut Ernita, dkk:¹³

1. Pengetahuan Bisnis yaitu kapasitas untuk memahami isu persaingan yang mempengaruhi bisnis dan memahami bisnis yang dapat menciptakan keuntungan dan nilai.
2. Orientasi pelanggan yaitu kemampuan yang memandang issue dari perspektif pelanggan.
3. Komunikasi efektif yaitu kemampuan untuk memberikan informasi secara jelas, konsisten dan persuasif.
4. Kredibilitas dan Integritas yaitu kemampuan untuk melaksanakan apa yang diucapkan, bertindak dengan integritas dalam semua transaksi bisnis.
5. Perspektif sistematis yaitu kemampuan memandang masalah-masalah dan issue-isue dalam konteks gambaran yang lebih besar dan memahami hubungan timbal balik diantara sub komponen.

¹³ Ernita, "Pengaruh Motivasi Instrinsik Dan Kompetensi Karyawan Terhadap Kemampuan Berinovasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Perum Bulog Divre Jawa Tengah", Jurnal, Universitas dipenogoro, 2017, hal. 4

6. Negosiasi dan kemampuan memecahkan masalah yaitu kapasitas untuk mencapai persetujuan dan konsensus dalam hal tujuan dan prioritas yang berbeda.

3. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Allah SWT berfirman dalam surah Al Hujurat ayat 13 ¹⁴:

يٰۤاَيُّهَا النَّاسُ اِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَّاُنْثٰى وَجَعَلْنٰكُمْ
شُعُوْبًا وَّقَبَاۤىِٕلَ لِتَعَارَفُوْۤا اِنَّ اَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللّٰهِ اَتْقٰىكُمْ اِنَّ اللّٰهَ
عَلِيْمٌ خَبِيْرٌ ﴿١٣﴾

13. Hai manusia, Sesungguhnya Kami menciptakan kamu dari seorang laki-laki dan seorang perempuan dan menjadikan kamu berbangsa - bangsa dan bersuku-suku supaya kamu saling kenal-mengenal. Sesungguhnya orang yang paling mulia diantara kamu disisi Allah ialah orang yang paling taqwa diantara kamu. Sesungguhnya Allah Maha mengetahui lagi Maha Mengenal.

Menurut tafsiran Kemenag ayat diatas menjelaskan Wahai manusia! Sungguh, Kami telah menciptakan kamu

¹⁴ <https://quran.kemenag.go.id/sura/28> (diakses, 6 November 2020)

dari seorang laki-laki dan seorang perempuan, yakni berasal dari keturunan yang sama yaitu Adam dan Hawa. Semua manusia sama saja derajat kemanusiaannya, tidak ada perbedaan antara satu suku dengan suku lainnya. Kemudian Kami jadikan kamu berbangsa-bangsa dan bersuku-suku agar kamu saling mengenal dan dengan demikian saling membantu satu sama lain, bukan saling mengolok-olok dan saling memusuhi antara satu kelompok dengan lainnya. Allah tidak menyukai orang yang memperlihatkan kesombongan dengan keturunan, kekayaan atau kepangkatan karena sungguh yang paling mulia di antara kamu di sisi Allah ialah orang yang paling bertakwa. Karena itu berusaha untuk meningkatkan ketakwaan agar menjadi orang yang mulia di sisi Allah. Sungguh, Allah Maha Mengetahui segala sesuatu baik yang lahir maupun yang tersembunyi, Mahateliti sehingga tidak satu pun gerak-gerik dan perbuatan manusia yang luput dari ilmu-Nya.¹⁵

Budaya organisasi yang dimiliki instansi atau kantor pasti berbeda-beda. Namun atay diatas menjelaskan agar

¹⁵ *Ibid.*

menciptakan budaya organisasi yang baik dan nyaman. Tentu akan berdampak baik pula untuk pelaksanaan kegiatan di dalam suatu kantor atau perusahaan.

Budaya organisasi adalah dasar yang menjadi panutan bagi individu yang berada di suatu organisasi dan dalam melakukan kegiatan baik dalam bekerja, bersosialisasi maupun kegiatan-kegiatan lainnya di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga, seluruh aktifitas yang berlangsung adalah bernilai dan bermakna.¹⁶

Budaya organisasi adalah jiwa organisasi yang berisi seperangkat asumsi, nilai-nilai, norma-norma sebagai sistem keyakinan yang tumbuh dan berkembang dalam organisasi sebagai pandangan, pedoman, landasan, tingkah laku bagi anggota-anggotanya agar organisasi mampu melakukan adaptasi eksternal dan integrasi internal untuk tetap eksisnya organisasi.¹⁷

¹⁶ Timotius Duha, *Perilaku Organisasi*, (Yogyakarta:Deepublish,2018), hlm 272

¹⁷ Ismail Nurdin, *Budaya Organisasi : Konsep, Teori dan Implementasi*, (Malang:UB Press,2015),hlm 10

b. Faktor-faktor Mempengaruhi Budaya Organisasi

Berikut 10 faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yang biasa berlaku di setiap organisasi¹⁸ :

1. Inisiatif individual

Yang dimaksud ialah tanggung jawab, kebebasan atau independensi yang dimiliki setiap individu dalam berpendapat. Terutama ide dan pendapat yang berguna dalam memajukan organisasi.

2. Toleransi terhadap tindakan beresiko

Sebuah budaya organisasi yang baik adalah sebuah budaya yang memberikan toleransi terhadap anggotanya dalam bertindak inovatif dan mendorong untuk berani mengambil resiko dalam setiap tindakan dan keputusan.

3. Pengarahan

Suatu organisasi dapat membuat dengan jelas sasaran atau target yang diinginkan, dan harus tercantum di visi, misi organisasi. Keadaan seperti ini memberikan pengaruh terhadap kinerja organisasi.

¹⁸ Saban dan Maryadi, *Etika Bisnis dan Kewirausahaan*, (Yogyakarta: CV. Budi Utama, 2019), hlm 158

4. Integrasi

Kemampuan suatu organisasi dalam memberikan dorongan terhadap satuan dalam organisasi untuk bekerja dengan terkoordinasi. Melalui kerja kompak dan baik dapat mendorong kualitas dan kuantitas pekerjaan.

5. Dukungan manajemen

Kemampuan manajer dalam berkomunikasi kepada karyawan, bisa dengan dukungan, arahan, dan nasehat kepada karyawan. Dengan adanya dukungan manajemen, sebuah perusahaan dapat berjalan dengan baik.

6. Kontrol

Kontrol dalam budaya organisasi ialah peraturan atau norma yang digunakan dalam suatu organisasi berguna untuk mengawasi perilaku pegawai dalam suatu organisasi.

7. Identitas

Kemampuan seluruh karyawan dalam mengidentifikasi dirinya sebagai suatu kesatuan dalam perusahaan dan bukan sebagai kelompok kerja tertentu.

8. Sistem imbalan

Sistem imbalan seperti kenaikan gaji, promosi dan bonus dapat menjadikan dorongan terhadap kinerja karyawan agar dapat memberikan yang terbaik untuk suatu organisasi.

9. Toleransi terhadap publik

Perbedaan pendapat dalam sebuah organisasi adalah hal yang wajar. Oleh sebab itu toleransi harus bisa diterapkan dalam sebuah organisasi dan jika terjadi konflik maka harus dimediasi oleh pimpinan.

10. Pola komunikasi

Pola komunikasi dalam organisasi sering dibatasi oleh hierarki yang formal. Akan tetapi, pola yang terlalu ketat akan menghambat perkembangan organisasi yang kental terhadap bawahan dan atasan dalam organisasi. Ada lima pola kinerja komunikasi,

yaitu personal, passion, social, organizational politics dan enkulturasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut¹⁹:

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta

¹⁹ Edison, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Bandung:Alfabeta,2016), hlm 131

sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kuantitas, mutu, dan efisien.

5. Orientasi lain

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

B. Penelitian Terdahulu

Penelitian tentang variabel kinerja karyawan, kompetensi inti dan budaya organisasi telah diteliti oleh banyak peneliti sehingga peneliti dapat memperbanyak teori dan pembahasan setiap variabel. Berikut ini penelitian-penelitian terdahulu yang didapat oleh peneliti :

Tabel 2.1

Tabel Ringkasan Hasil Penelitian Terdahulu

| No | Peneliti Terdahulu (Tahun) | Judul Penelitian | Hasil Penelitian |
|----|-------------------------------|--|---|
| 1. | Nurma Susilowati (2018) | Analisis Pengaruh Kompetensi, Kompensasi, dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening | <p>1. Dalam penelitian ini, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>4. kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p> <p>5. kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja.</p> <p>6. beban kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui motivasi kerja</p> |
| 2. | Heggi Wirawan Prayudha (2018) | Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | <p>1. Ada pengaruh yang signifikan dari employee engagement terhadap kepuasan kerja</p> <p>2. Ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>3. Ada pengaruh yang signifikan dari employee engagement dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja</p> <p>4. Ada pengaruh yang signifikan dari employee</p> |

| | | | |
|----|-----------------------|--|--|
| | | | <p>engagement terhadap kinerja karyawan</p> <p>5. Ada pengaruh yang signifikan dari budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>6. Ada pengaruh yang signifikan dari employee engagement dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan</p> <p>7. Ada pengaruh yang signifikan dari kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p> |
| 3. | Rifan Prasetyo (2019) | Pengaruh Pelatihan, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening | <p>1. Pelatihan memiliki pengaruh hubungan yang positif dan secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif yang dilakukan oleh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan.</p> <p>3. Terdapat hubungan pengaruh yang positif dari budaya organisasi dengan kinerja karyawan.</p> <p>4. Terdapat hubungan pengaruh yang positif dari pelatihan dengan kepuasan kerja.</p> <p>5. Terdapat hubungan pengaruh yang positif dari lingkungan kerja dengan kepuasan kerja.</p> <p>6. budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja.</p> <p>7. kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan.</p> <p>8. kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara pelatihan dan kinerja karyawan terbukti kebenarannya.</p> <p>9. kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara lingkungan kerja dan kinerja karyawan terbukti kebenarannya.</p> <p>10. kepuasan kerja akan memediasi hubungan antara budaya organisasi</p> |

| | | | |
|----|-------------------------|---|--|
| | | | dan kinerja karyawan terbukti kebenarannya. |
| 4. | Muhammad Lutfi (2018) | Pengaruh Kepimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi dan Motivasi sebagai Variabel Intervening. | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kepimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan 2. Kepimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi 3. Kepimpinan Transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan melalui Motivasi. |
| 5. | Larasati (2019) | Pengaruh kompetensi individu, budaya kerja dan insentif terhadap kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. menunjukkan hubungan yang tidak signifikan antara kompetensi individu dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa kompetensi tidak memengaruhi kinerja karyawan. 2. menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara budaya kerja dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti bahwa para karyawan memegang sumber-sumber nilai budaya untuk mencapai kinerja yang optimal, sesuai dengan visi yang ada. 3. menunjukkan adanya hubungan langsung dan positif antara insentif dengan kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya insentif memengaruhi kinerja karyawan. semakin besar insentif yang diberikan, maka karyawan akan semakin terdorong untuk melakukan kinerja yang maksimal. |
| 6. | Dewi siti rohmah (2015) | Pengaruh kompetensi dan komunikasi organisasi terhadap kinerja karyawan | <ol style="list-style-type: none"> 1. Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komunikasi organisasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Kompetensi dan Komunikasi organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. |

| | | | |
|----|-----------------|---|---|
| 7. | Ali baba (2014) | Pengaruh kompetensi, komunikasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan | <p>1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki pegawai, atau semakin tinggi kompetensi yang di punyai oleh pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai tersebut, karena dengan kompetensi yang baik dan berkualitas maka kinerja pegawai akan semakin baik. Oleh karena itu perusahaan harus meningkatkan kompetensi karyawannya sehingga dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia di dalamnya.</p> <p>2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara komunikasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi yang baik dan efektif dapat membuat kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.</p> <p>3. Terdapat pengaruh positif antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi kinerja karyawannya menjadi lebih baik, karena pada dasarnya sebagai sumber daya manusia yang membutuhkan sesuatu untuk dapat memacu keinginan mereka untuk dapat bekerja dengan giat sehingga mereka mampu meningkatkan kreativitas dan semangat kerja sesuai dengan batas kemampuan masing-masing.</p> |
|----|-----------------|---|---|

Sumber : Dikumpulkan dari berbagai skripsi.

C. Pengembangan Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan yang masih harus diuji kebenarannya secara empirik. Menurut Lungberg, hipotesis merupakan sebuah generalisasi yang bersifat tentatif sebuah generalisasi tentatif yang valid yang masih harus diuji. Dalam tahap yang paling dasar hipotesis dapat berupa firasat, prediksi ide imajinatif yang menjadi dasar penyelidikan lebih lanjut.²⁰

Melihat alasan diatas terlihat bahwa sangat penting sebagai langkah awal sebelum kesimpulan diambil, berdasarkan kenyataan tersebut diatas maka hipotesis yang dapat dikembangkan adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Budaya Organisasi.

Secara teoritis, Michael Zwell mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, dan salah satunya, yaitu Budaya organisasi mempengaruhi kompetensi sumber daya manusia

²⁰ Muhajirin dan Maya Panorama, Pendekatan Praktis Metode Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif, (Palembang: Penerbit Idea Press. 2017), hlm. 96

dalam kegiatan seperti: rekrutmen dan seleksi karyawan, praktik pengambilan keputusan.²¹

Secara empiris, budaya organisasi mempengaruhi kompetensi yang dimiliki karyawan. Dalam hal ini adalah motivasi dalam menjalankan tugas dan kemampuan untuk melaksanakan tugas sesuai keterampilan dengan sikap kerja yang dituntut dalam pekerjaan tersebut.²²

Keduanya saling berkaitan dan berhubungan, dimana jika budaya organisasi di suatu kantor atau instansi yang baik akan membentuk kompetensi yang baik juga dalam diri seorang pegawai.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut:

H1 : Kompetensi Inti berpengaruh terhadap Budaya Organisasi.

²¹ Wibowo, *Manajemen Kinerja. Edisi kedua*, (Jakarta:PT. Raja Grafindo,2015), hlm 126

²² Yusmariono, *Hubungan antara Budaya Organisasi dengan Kompetensi Sosial Guru*, Jurnal Manajemen Islam, 2017, Hlm 44

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Karyawan.

Secara teoritis, budaya organisasi mampu meningkatkan kinerja karyawan karena menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi karyawan untuk memberikan program penilaian kinerja.²³

Secara empiris, penelitian yang dilakukan oleh Ernawati dengan judul “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. ANGKASA PURA I (PERSERO)”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero).²⁴

Budaya organisasi akan membuat pegawai mempunyai motivasi untuk menyelesaikan pekerjaannya yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerjanya.

²³ Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja*, (Yogyakarta:Deepublish,2015), hlm 112

²⁴ Ernawati, *Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Angkasa Pura I (Persero)*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018, hlm 92

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H2 : Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

3. Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan.

Secara teoritis, hubungan antara kompetensi dan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali. Relevansinya ada dan akurat, bahkan apabila ingin meningkatkan kinerja karyawan seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai tugas pekerjaannya.²⁵

Secara empiris, penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin dengan judul “PENGARUH KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN SIDENRENG RAPPANG”. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang.²⁶

²⁵ Erjati Abas, *Magnet Kepemimpinan Kepala Madrasah terhadap Kinerja Guru*, (Jakarta:PT. Elex Media Komputindo, 2017), hlm 114

²⁶ Namira, *Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Sekretaria Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang*, Skripsi, Universitas Hasanuddin, 2015, hlm 125

Kinerja tidak terlepas dari faktor sumber daya manusia yang terlibat langsung dalam unjuk kerjanya. Sumber daya manusia yang berkualitas menjadi tuntutan organisasi sekarang ini baik disektor swasta maupun sektor pemerintah (publik). Sedangkan untuk mendapatkan sumber daya manusia yang berkualitas perlu memperhatikan proses perencanaan sumber daya manusia yang diperlukan.

Berdasarkan uraian secara teoritis dan empiris yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

H3 : Kompetensi Inti berpengaruh terhadap Kinerja Karyawan.

4. Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan melalui Budaya Organisasi.

Kompetensi inti yang dimiliki oleh pegawai mampu meningkatkan kinerja para pegawai. Kemudian budaya organisasi juga memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja kepada pegawai.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Namira Mardin Amin, menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh secara

signifikan terhadap kinerja pegawai di Sekretariat Daerah Kabupaten Sidenreng Rappang. Hal ini dibuktikan dari perhitungan R square yang menunjukkan angka 0,953. Apabila angka tersebut ditransformasikan kedalam kriteria kuat lemahnya pengaruh variabel X ke Y maka berada pada kategori kuat.²⁷

Budaya organisasi yang kuat membantu kinerja karyawan dan kinerja perusahaan karena menciptakan sesuatu yang luar biasa dalam diri karyawan, memberikan struktur control yang dibutuhkan tanpa harus bersandar pada birokrasi yang formal dan kaku, dan dapat menumbuhkan rasa motivasi dan inovasi.²⁸

Hal ini akan memicu tumbuh dan berkembangnya skill dan semangat, serta akan meningkatkan kompetensi yang ada di dalam diri karyawan yang akan berdampak baik untuk organisasi ataupun perusahaan tersebut.

Berdasarkan uraian secara diatas yang telah dijelaskan, maka dapat dirumuskan hipotesis sebagai berikut :

²⁷ *Ibid*,

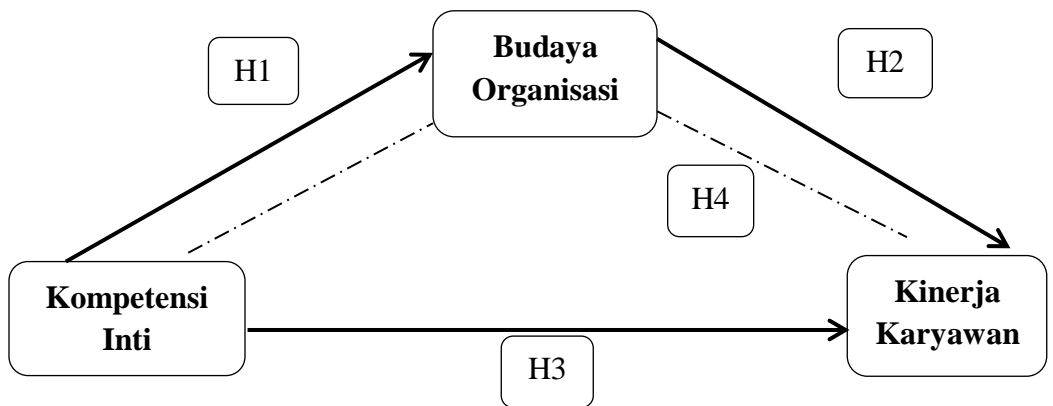
²⁸ Hari Sulasono, *Op.Cit*, hlm 116

H4 : Kompetensi Inti berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang di mediasi oleh Budaya Organisasi.

D. Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1

Pengaruh Kompetensi Inti terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Intervening di KEMENAG Oku Selatan.

Keterangan : Pengaruh langsung =

Pengaruh tidak langsung =

Dari gambar 2. yang menggambarkan hubungan antara Kompetensi Inti (variabel independen) terhadap kinerja