

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia mempunyai peran yang sangat penting dan mutlak harus ada pada organisasi dan dikembangkan selaras dengan kemajuan ilmu dan teknologi. Jika sumber daya manusia dianggap penting untuk sebuah organisasi, maka salah satu implementasinya adalah investasi yang harus dilakukan oleh pemimpin pada bidang sumber daya manusia.

Menurut Ajar (2020 : 4) sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Menurut Riniwati (2016:1) manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (personil, tenaga kerja, karyawan atau pegawai.)

Sedangkan Menurut Sinambela (2016:8) manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup pegawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk menunjang aktivitas organisasi demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia suatu pengelolaan di dalam suatu perusahaan agar dapat membantu terwujudnya tujuan dari perusahaan.

2. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Ajabar (2020 : 6-7) bahwa ada dua fungsi MSDM yaitu fungsi manajerial MSDM dan fungsi operasional MSDM dengan penjelasan sebagai berikut :

a. Fungsi Manajerial

1) Perencanaan (*Planning*)

Setiap manajer harus menyadari pentingnya perencanaan, mnajer perlu mencurahkan perhatian untuk fungsi perencanaan.

2) Pengorganisasian (*Organizing*)

Organisasi adalah alat mencapai tujuan. Setelah rangkaian tindakan disusun, maka akan ditetapkan organisasi dan pegawainya untuk melaksanakannya.

3) Pengawasan (*Actuating*)

Untuk mengadakan pengamatan dan pemeriksaan atas pelaksanaan dan membandingkan dengan rencana. Bila tidak sesuai dengan rencana maka akan diambil tindakan atau penyusunan kembali

rencana untuk penyesuaian yang diperlukan atas penyimpangan yang tidak dapat dihindari.

4) Pengendalian (*Controlling*)

Merupakan fungsi penguuran, pengawasan dan pengendalian terhadap kegiatan-kegiatan yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana rencana yang telah ditetapkan, khususnya dibidang tenaga kerja yang telah dicapai.

b. Fungsi Operasional

1) Pengadaan

Pengadaan SDM kegiatan memperoleh SDM tepat dari kuantitas dan kualitas yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan perusahaan. pengadaan SDM ini menjadi tanggungjawab divisi SDM.

2) Pengembangan SDM

Pegawai harus dikembangkan untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, sikap melalui latihan dan pengembangan agar dapat menjalankan tugas dengan baik.

3) Pemberian Kompensasi/Balas Jasa

Balas jasa merupakan pemberian penghargaan langsung atau tidak langsung, dalam bentuk material dan non material yang adil dan layak kepada

pegawai/kontribusi mereka dalam pencapaian tujuan perusahaan.

4) Pengintegrasian Pegawai

Memperoleh keamanan kepentingan pegawai, perusahaan, dan masyarakat. Perusahaan perlu memahami perasaan dan sikap pegawai untuk menjadi bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan/kebijakan terkait masalah SDM, seperti keluhan, tuntutan, tindakan disiplin, unjuk rasa, pemogokan, dan lain-lain.

3. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Tujuan utama dari manajemen sumber daya manusia adalah untuk membantu para manajer fungsional atau lini mengoptimalkan kegunaan dari seluruh pekerjaan dalam suatu perusahaan. Menurut Larasati (2018:11) ada 4 tujuan sumber daya manusia yaitu :

a. Tujuan Sosial

Manajemen sumber daya manusia bertujuan supaya organisasi bisa bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan ataupun tantangan publik, dan meminimalkan akibat negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen juga ini diharapkan bisa

tingkatkan mutu masyarakat dan menolong memecahkan permasalahan sosial.

b. Tujuan Organisasi

Tujuan manajemen sumber daya manusia adalah mempunyai sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membentuknya menggapai tujuan.

c. Tujuan Fungsional

Untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkatan yang cocok dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumber daya manusia wajib menghadapi peningkatan pengelolaan sumber daya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

d. Tujuan Pribadi

Manajemen sumber daya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumber daya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah berfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat karyawan dengan organisasi.

2.1.2 Iklim Organisasi

1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan hal yang harus juga diperhatikan dalam lingkungan internal organisasi. Iklim organisasi menciptakan psikologis seperti emosi dan perilaku anggota organisasi yang mengacu pada persepsi individu mengenai karakteristik sehingga mempengaruhi perilaku mereka.

Menurut Simamora (2016:81) iklim organisasi adalah lingkungan atau psikologi organisasi. Menurut Nurhasnawati dan Subhan (2018) menjelaskan bahwa iklim kerja adalah lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung.

Sedangkan Menurut Wirawan (2016:121) iklim kerja merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku anggota dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi iklim organisasi ialah kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi

sikap mereka serta bisa dilukiskan dalam penafsiran satu set karakteristik ataupun sifat organisasi.

2. Dimensi Iklim Organisasi

Menurut Tasnim dkk (2020:40) iklim organisasi terdapat empat dimensi yang dibutuhkan yaitu:

a. Tanggung jawab (*responsibility*)

Seberapa sadar karyawan terhadap tanggung jawab yang dimiliki terhadap tugas yang ada.

b. Standar (*standards*)

Kualitas pekerjaan seseorang, standar dalam organisasi mengukur perasaan bangga yang dimiliki oleh karyawan dalam melakukan pekerjaan dengan baik.

c. Penghargaan (*reward*)

Penghargaan yang diberikan ke anggota organisasi yang mampu menyelesaikan tugas secara baik.

d. Dukungan

Perasaan saling percaya dan saling mendukung yang ada disekitar lingkungan organisasi dan terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.

3. Faktor Iklim Organisasi

Menurut Asmar dalam Usman (2020) ada 5 faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

a. Penempatan Personalia

Faktor ini sangat penting karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan, seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek seperti spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, dan pengalaman watak.

b. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasannya tidak luput dari proses komunikasi. Dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi.

c. Pendinasan dan Penyelesaian Konflik

Setiap organisasi akan mengalami perubahan dalam aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi atau kemunduran organisasi. Peran pemimpin dalam hal ini adalah membuat para

pegawai menjadi lebih dinamis dan mampu mendukung kemajuan organisasi.

d. Pengumpulan dan Pemanfaatan Informasi

Informasi memegang peranan yang sangat penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

e. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pemimpin, ruang rapat, lobi, ruang tamu, dan lainnya.

2.1.3 Budaya 5S

1. Pengertian Budaya 5S

Secara garis besar tidak ada penjabaran definisi budaya 5S, yang ada hanyalah prinsip-prinsip dalam tiap tahap 5S. Prinsip tersebut mengarah kepada aktivitas yang dilakukan dalam melaksanakan setiap tahapan 5S.

Menurut Manaldus dan Karlana (2015:77) 5S adalah suatu langkah praktis untuk meningkatkan produktivitas karyawan melalui budaya kerja disiplin, dengan semangat untuk terus berubah menjadi lebih baik.

Menurut Supriyatno (2015:24) menyatakan bahwa 5S adalah proses perubahan sikap dengan menerapkan pemilahan ditempat kerja, mengadakan penataan, pembersihan, memelihara kondisi yang mantap dan melakukan pemeliharaan terhadap kebiasaan yang diperlukan untuk menjalankan pekerjaan agar hasilnya bisa menjadi lebih baik.

Menurut Wahyudi (2017:53) 5S adalah pemanfaatan tempat kerja (yang mencakup peralatan, dokumen, bangunan, dan ruang) untuk melatih kebiasaan para pekerja dalam usaha meningkatkan disiplin kerja yang dimulai dengan 5S.

Berdasarkan beberapa pendapat menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa budaya 5S adalah prinsip yang mengarah kepada suatu aktivitas yang dilakukan di tempat kerja untuk melatih kebiasaan para pekerja dalam upaya meningkatkan disiplin kerja sehingga berubah menjadi jauh lebih baik.

2. Dimensi Budaya 5S

Menurut Musman (2019:118) dimensi 5S sebagai berikut:

a. *Seiri* (Pemilahan)

Seiri atau pemilahan yaitu disiplin di tempat kerja dengan cara melakukan pemisahan sebagai alat atau komponen di tempat kerja masing-masing sehingga untuk mencarinya nanti bila diperlukan akan lebih mudah. Artinya membedakan antara yang diperlukan dengan yang tidak diperlukan dan membuang yang tidak diperlukan.

b. *Seiton* (Penataan)

Seiton atau penataan yaitu disiplin di tempat kerja dengan melakukan penyimpanan fungsional dan membuang waktu untuk mencari barang. Berarti menyimpan barang di tempat yang seharusnya sehingga dapat dipergunakan dalam keadaan mendesak. Ini juga cara untuk menghilangkan waktu proses pencarian.

c. *Seiso* (Pembersihan)

Seiso atau pembersihan yaitu disiplin ditempat kerja dengan melakukan pembersihan sebagai pemeriksaan dan tingkat kebersihan. Ini berarti membersihkan barang-

barang seperti membersihkan sampah, kotoran, dan benda-benda sehingga menjadi bersih.

d. *Seiketsu* (Pemantapan/Perawatan)

Seiketsu yaitu pemantapan 5S seperti pemberian tanda, pengumuman, pengaturan kabel, dll, berarti terus menerus dan secara berulang melakukan pemeliharaan, pemilahan, dan pembersihan. Dengan demikian, pemantapan mencakup kebersihan pribadi dan lingkungan.

e. *Shitsuke* (Pembiasaan)

Shitsuke yaitu pembentukan kebiasaan dan tempat kerja yang berdisiplin. Istilah ini berarti kemampuan untuk melakukan apa yang diinginkan meskipun itu sulit. Pelatihan dan kemampuan untuk menciptakan tempat kerja dengan kebiasaan dan perilaku yang baik.

3. Manfaat Menerapkan Budaya 5S

Sebagai upaya untuk penerapan 5S perlu disediakan waktu untuk pemahaman manfaat dari menerapkan 5S :

a. Keamanan

Dengan adanya pemilihan dan penataan maka barang-barang dan kelengkapan alat kerja yang digunakan tersedia dan mengurangi angka kecelakaan kerja.

b. Menciptakan lingkungan kerja yang bersih, nyaman.

- c. Mengefisiensi berbagai jenis pemborosan seperti mencari-cari peralatan kerja.
- d. Kondisi Kerja yang Rapi.
- e. Mutu.

2.1.4 Motivasi

1. Pengertian Motivasi

Motivasi sebagai sikap seseorang atas situasi kerja diingkungan kerjanya, sehingga jika seseorang bersikap positif terhadap situasi kerjanya dan menunjukkan motivasi yang tinggi maka akan menghasilkan kinerja yang tinggi pula.

Menurut Sutrisno (2016:111) motivasi adalah suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu.

Menurut Sukardi (2021) motivasi diartikan sebagai kekuatan baik yang berasal dari dalam diri maupun dari luar diri seseorang yang mendorong berperilaku kerja sesuai dengan ketentuan, intensitas, dan jangka waktu tertentu yang berhubungan dengan motivasi instrinsik dan ekstrinsik dalam melakukan pekerjaan.

Berdasarkan pendapat menurut para ahli dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah suatu kerelaan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar seseorang untuk memuaskan beberapa kebutuhan individu ataupun dalam melakukan pekerjaan.

2. Dimensi Motivasi

Dalam motivasi merupakan dorongan kerja yang ada pada diri seseorang yang bertujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Ini menitik beratkan pada faktor yang ada pada dalam diri seseorang berupa menggerakkan, mengarahkan, mendukung, dan menghentikan perilaku. Teori ini kemudian dikelompokkan dan dibagi menjadi beberapa kelompok oleh Maslow dalam Robbins & Coutler yang dikutip oleh Silitonga (2020 : 31)

a. Kebutuhan Mempertahankan Hidup (fisiologis)

Kebutuhan utama ini membuat setiap individu untuk bekerja apa saja, karena akan menerima imbalan atau berupa upah ataupun barang yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan utama seperti membeli makan, minum, pakaian, dan lain-lain.

b. **Kebutuhan Rasa Aman**

Kebutuhan ini timbul karena perlunya kebutuhan rasa aman atau perlindungan untuk jasmani dan rohani, keamanan pribadi.

c. **Kebutuhan Sosial**

Setiap individu pasti adalah makhluk sosial sehingga perlu bergaul dengan sesama manusia, karna makhluk sosial merupakan makhluk yang saling membutuhkan satu sama lain.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Pengakuan atas prestasi dan status merupakan suatu kebutuhan. Setiap individu akan berusaha dalam melakukan suatu hal atau pekerjaan agar mendapat pengakuan atas penghormatan dan prestasinya.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Kebutuhan akan mencapai impian atau cita-cita. Setiap individu memiliki rasa ingin menggapai impian, harapan dan cita-citanya sehingga seseorang ingin mempertahankan prestasinya dengan baik.

3. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Ada banyak hal yang menjadi faktor dari timbulnya motivasi dari dalam diri seseorang. Berikut faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi:

a. Faktor Internal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari dalam diri seseorang. Hal yang mempengaruhinya adalah:

- 1) Harga diri dan Prestasi
- 2) Kebutuhan
- 3) Harapan
- 4) Tanggungjawab
- 5) Kepuasan Kerja

b. Faktor Eksternal

Faktor ini merupakan faktor yang berasal dari luar diri seseorang. Hal yang mempengaruhinya sebagai berikut:

- 1) Jenis dan Sifat Pekerjaan
- 2) Kelompok Kerja
- 3) Kondisi Kerja
- 4) Keamanan dan Keselamatan Kerja
- 5) Hubungan Interpersonal

4. Tujuan Pemberian Motivasi

Menurut Hasibuan yang dikutip oleh Wardan (2021:142) pemberian motivasi harus dilakukan dengan memperhatikan kepentingan individual anggota yang kadang-kadang tidak berjalan dengan kepentingan organisasi. Beberapa tujuan pemberian motivasi sebagai berikut:

- a. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
- b. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan
- c. Meningkatkan produktivitas karyawan
- d. Memperhatikan loyalitas dan kestabilan karyawan
- e. Meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan
- f. Mengefektifkan pengadaan karyawan
- g. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik
- h. Meningkatkan kreatifitas dan partisipasi karyawan
- i. Meningkatkan kesejahteraan karyawan
- j. Mempertinggi rasa tanggung jawab

2.1.5 Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan keberhasilan seseorang dalam melakukan tugas atau hasil kerja yang dicapai oleh seseorang maupun kelompok dalam suatu organisasi.

Kinerja perlu dijadikan sebagai bahan evaluasi bagi seorang pemimpin untuk mengetahui tinggi rendahnya kinerja pegawai suatu organisasi.

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:2) dari uraian beberapa ahli mereka menyebut kinerja, performance atau prestasi kerja adalah penampilan kerja maupun hasil yang

dicapai seseorang baik barang atau produk maupun berupa jasa yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas diri karyawan atau organisasi kerja yang bersangkutan yang mencerminkan pengetahuan karyawan tentang pekerjaan itu.

Menurut Sinaga dkk (2020:5) kinerja merupakan hasil kerja seseorang atau kelompok yang dapat diukur sesuai dengan tanggung jawab yang dibebani kepada individu atau kelompok tersebut.

Sedangkan Menurut Suryani dkk (2020:2) kinerja karyawan merupakan kinerja yang bersifat individual atas hasil kerja yang diberikan kepada organisasi tempatnya bekerja sehingga setiap karyawan mempunyai hasil kerja yang berbeda satu dengan yang lainnya dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja individu atau kelompok baik berupa barang atau jasa yang diberikan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebani ke individu atau kelompok itu sendiri.

2. Dimensi Kinerja

Menurut Flippo dalam Astrama dkk (2020 : 60) ada 4 aspek dimensi kinerja pegawai diantaranya sebagai berikut:

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality of work*)

Kualitas hasil kerja yang diukur ketepatan, ketelitian, keterampilan, kerapian, dan sedikitnya kesalahan dalam melaksanakan pekerjaan.

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quantity of work*)

Kuantitas hasil kerja yang diukur berdasarkan kecepatan dan volume pekerjaan yang dihasilkan.

c. Ketangguhan (*Dependability*)

Kinerja pegawai yang berkenaan dengan kepatuhan terhadap instruksi, inisiatif kerja dan adanya kebiasaan menjaga keselamatan kerja.

d. Sikap (*Attitude*)

Kinerja pegawai yang berkenaan dengan sikap positif pegawai terhadap lembaga dan pekerjaannya serta mampu dan mau bekerja sama dengan sesama rekan kerja.

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Fauzi dan Nugroho (2020:9) kinerja memiliki hubungan dengan kepuasan kerja karyawan dan tingkat imbalan yang diberikan juga dipengaruhi oleh kemampuan dan sifat-sifat individu. Kinerja individu dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor berikut :

a. Dorongan

Setiap individu melakukan kegiatan didorong oleh faktor internal dan eksternal.

b. Kemampuan

Setiap individu memiliki keahlian berbeda-beda sehingga kinerja seseorang akan berbeda.

c. Kebutuhan

Kebutuhan setiap individu mempengaruhi kinerja seorang pegawai, kebutuhan hidup pegawai terutama gaji akan meningkatkan kinerja.

d. Harapan Imbalan

Seseorang yang bekerja untuk perusahaan pasti mengharapkan imbalan atau gaji atas pekerjaan yang dilakukannya.

4. Manfaat Kinerja

Kinerja karyawan yang baik tidak hanya bermanfaat untuk manajer dan individu, tetapi juga sangat bermanfaat untuk organisasi. Berikut beberapa manfaat kinerja bagi organisasi :

a. Menyesuaikan tujuan organisasi dengan tujuan tim dan individu.

b. Memotivasi kinerja karyawan.

c. Memperbaiki proses pelatihan dan pengembangan.

- d. Meningkatkan dasar pelatihan dan pengembangan berkelanjutan.
- e. Memperbaiki kinerja.
- f. Mendukung inisiatif kualitas total dan pelayanan pelanggan.
- g. Membantu menahan pekerja terampil untuk tidak pindah ke organisasi lain.

2.2 Landasan Empiris

Landasan empiris digunakan sebagai sumber informasi penelitian yang berkaitan dengan judul. Untuk mengetahui serta membandingkan hasil yang diperoleh sebagai bahan pertimbangan dan landasan teori yang akan digunakan. Beberapa penelitian terdahulu yang dirujuk ke dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/Tahun/Judul Penelitian	Variabel Penelitian	Metode dan Alat Analisis	Hasil Penelitian
1	Winda Sari Rahajeng, Nur Laily/2016/ Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan di biMBA AIUEO Surabaya.	Motivasi Kerja: a. Kebutuhan fisiologi b. Kebutuhan Rasa Aman c. Kebutuhan Sosial d. Kebutuhan Penghargaan Lingkungan Kerja:	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Motivasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja. Lingkungan kerja berpengaruh signifikan dan positif

	Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen/e-ISSN: 2461-0593	<ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja Fisik b. Lingkungan Kerja Non-Fisik <p>Kepuasan Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Gaji b. Promosi c. Pengawasan d. Rekan Kerja e. Kondisi Kerja <p>Kinerja</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Hasil Kerja b. Kreativitas c. Kecakapan d. Tanggung Jawab 		<p>terhadap kinerja.</p> <p>Motivasi memiliki pengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.</p> <p>Lingkungan kerja memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja.</p>
2	<p>Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih, Leonardo Budi Hasiolan/2016/Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan Dan Pariwisata Kota Semarang</p> <p>Journal of Management Vol.02 No.02/Maret 2016</p>	<p>Motivasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Penghargaan b. Rasa Memiliki c. Kemampuan d. Kualitas e. Job Diskription f. Prestasi g. Tanggung Jawab <p>Iklim Organisasi:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Lingkungan Kerja Sosial <p>Kepemimpinan:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kecerdasan b. Kepribadian c. Kewibawaan Pemimpin d. Keteladanan e. Keadilaan Terhadap Karyawan 	<p>Alat Analisis: Regresi Linier Berganda</p>	<p>Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

		f. Kelancaran Hubungan Komunikasi g. Frekuensi Dalam Menyelesaikan Masalah		
3	Aliffiandy Putra Sejati, Mudji Kuswinarno, Gatot Heru Pranjoto/2019/Pengaruh Budaya Kaizen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Reward Sebagai Variabel Moderasi Pata PT. VS Technology Indonesia Eco-Entrepreneurship, Vol.5 No.1/Juni 2019	Budaya <i>Kaizen</i> : a. <i>Seiri</i> (ringkas) b. <i>Seiton</i> (rapi) c. <i>Seiso</i> (resik) d. <i>Seiketsu</i> (rawat) e. <i>Shitsuke</i> (rajin)	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda	Budaya kaizen berpengaruh pada kinerja karyawan PT. VS Technology Indonesia.
4	Graciela Virginia Katili, Olivia S. Nelwan, Yantje Uhing/2021/PEN GARUH Iklim Organisasi Dan Kebahagiaan Terhadap Kinerja Di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Jurnal EMBA Vol.9 NO.1 : 556-565/ISSN 2303-1174	Iklim Organisasi: a. Sikap b. Perilaku c. Kepribadian Karyawan Kebahagiaan: a. Kesehatan b. Kreativitas Yang Tinggi c. Pendapatan Yang Tinggi d. Lingkungan Kerja Kinerja: a. Pengembangan Individu	Metode: Kuantitatif Alat Analisis: Regresi Linier Berganda.	Iklim organisasi dan kebahagiaan berpengaruh terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Dan Peternakan Daerah Provinsi Sulawesi Utara.

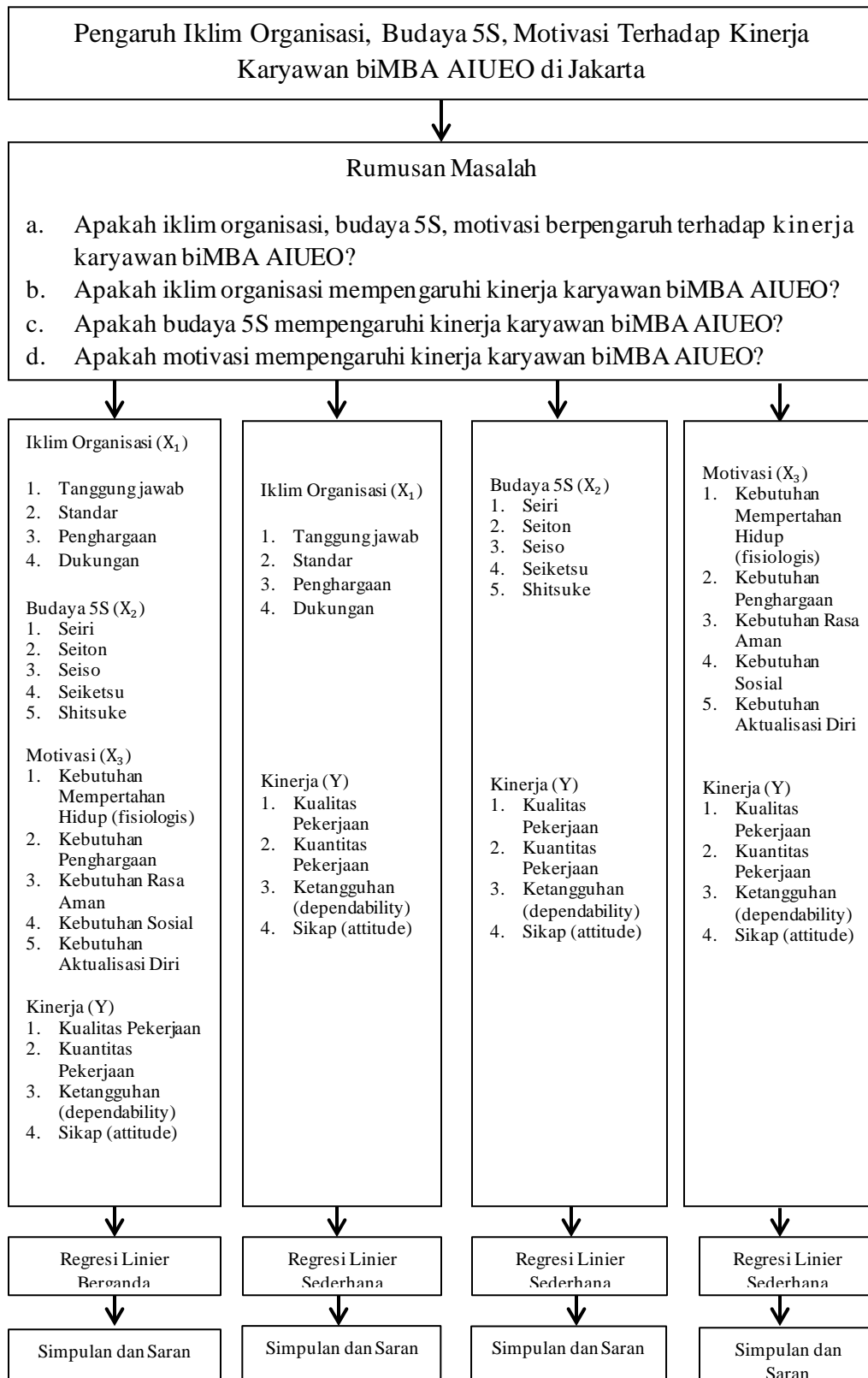
5	<p>Jus Samuel Sihotang/2021/Pengaruh Penerapan Budaya Kaizen Dan Reward Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Di Sumatera Barat.</p> <p>Journal Of Management, Vol 5 No.1, 2021: 609-619/ISSN-P : 2580-4138.</p>	<p>Budaya Kaizen:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Seiri b. Seiton c. Seiso d. Seiketsu e. Shitsuke <p>Reward:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Piagam Penghargaan b. Kesempatan Promosi Jabatan <p>Kinerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> a. Kualitas b. Kuantitas 	<p>Metode: Kuantitatif</p> <p>Alat Analisis: Analisis Regresi Linier Berganda</p>	<p>Penerapan budaya kaizen dan reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai KPPN di Sumatera Barat.</p>
---	--	---	---	---

Sumber: Penulis 2021

2.3 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran berupa alur berpikir yang sistematis dalam memahami dan memecahkan masalah tertentu yang didasari oleh pendekatan hubungan pengaruh maupun hubungan sebab akibat. Dalam penelitian ini dapat diambil suatu jalur pemikiran tentang pengaruh iklim kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO di Jakarta Timur. Dengan adanya kerangka pemikiran tersebut maka akan lebih mudah untuk dipahami dalam pengambilan kesimpulan. Maka model kerangka pemikiran ini adalah sebagai berikut:

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran



2.4 Hipotesis Penelitian

1. Menurut Sugiyono (2010:93) hipotesis adalah pernyataan hubungan antara variabel dengan variabel, yang bersifat sementara atau dugaan, atau yang masih lemah. Hipotesis dirumuskan atas dasar kerangka pikiran yang merupakan jawaban atas masalah yang dirumuskan.
2. Hipotesis dapat dibuat dalam bentuk:
 - a. Apakah iklim organisasi, budaya 5S, dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan biMBA AIUEO?

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi (X_1), budaya 5s (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1), budaya 5S (X_2), dan motivasi (X_3), terhadap kinerja (Y).
 - b. Apakah iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan biMBA AIUEO?

Ho : Tidak ada pengaruh iklim organisasi (X_1) terhadap kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh iklim organisasi (X_1) dengan kinerja (Y).
 - c. Apakah budaya 5S mempengaruhi kinerja karyawan biMBA AIUEO?

Ho : Tidak adanya pengaruh budaya 5s (X_2) terhadap kinerja (Y)

Ha : Terdapat pengaruh budaya 5s (X_2) terhadap kinerja (Y)

d. Apakah motivasi mempengaruhi kinerja karyawan biMBA?

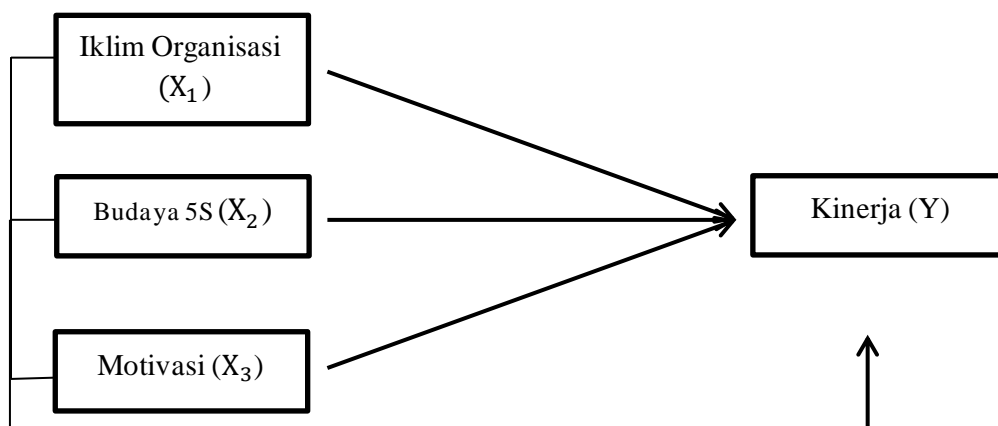
Ho : Tidak adanya pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

Ha : Terdapat pengaruh motivasi (X_3) terhadap kinerja (Y).

3. Paradigma Penelitian

Paradigma penelitian menurut Sugiyono (2016:42) diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti yang sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan untuk merumuskan hipotesis, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang akan digunakan. Pada hipotesis penelitian ini didukung dengan paradigma penelitian sebagai berikut:

Gambar 2.2 Paradigma Penelitian



Pada gambar ini menjelaskan mengenai hubungan antar variabel, dimana terdapat tiga variabel independen yaitu Iklim Organisasi (X_1), Budaya 5S (X_2), Motivasi (X_3) dan satu variabel dependen yaitu kinerja (Y). Gambar diatas menjelaskan bahwa yaitu Iklim Organisasi (X_1), Budaya 5S (X_2), Motivasi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y). Secara parsial atau individu dengan rumus persamaan regresi $Y = a + bX$. Berikut Iklim Organisasi (X_1), Budaya 5S (X_2), Motivasi (X_3) mempengaruhi kinerja (Y) secara bersama-sama dengan rumus persamaan regresi $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$.