

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Deskripsi Teori

1. Grand Theory (Goal-Setting Theory)

Goal-Setting Theory adalah suatu *theory motivation*, Menurut pemaparan Robbins yaitu teori utama yang mengatakan adanya hubungan yang tidak terpisahkan antara penetapan tujuan dengan komitmen dan hasil kinerja karyawan. *Goal-Setting Theory* berpengaruh terhadap kerja karyawannya, dari pernyataan tersebut bahwa untuk mencapai kinerja yang maksimal dan optimal dibutuhkan kesesuaian organisasi maupun individu, arti dari *Goal* yaitu apa yang telah diraih organisasi maupun individu dapat diartikan sebuah ojek yang telah mencapai standar yang tinggi dan telah dibatasi waktu yang berbentuk motivasi untuk menginginkan sesuatu atau tujuan.

Goal-Setting Theory mempunyai karakteristik dan memiliki tujuan umum yang akan diawasi bahwa sikap tersebut akan ada hingga mencapai penyelesaiannya. Sekali seseorang memulai sesuatu pekerjaan di sebuah proyek yang baru maka ia akan mendesak hingga tujuannya tercapai. Proses penetapan dapat dilakukan dengan organisasi maupun Prakasa sendiri. *Goal-Setting Theory* didefinisikan hubungan yang sudah ditetapkan dengan organisasi dengan hasil kinerja, teori ini juga menjelaskan tentang perilaku seseorang didasari dengan niat atau ide dan pemikiran.

Goal-Setting Theory menjelaskan penetapan suatu tujuan yang sangat menantang dan sulit serta diukur hasilnya dan dapat meningkatkan aspek-aspek prestasi kerja karyawan yang diikuti dengan keahlian, keterampilan serta kemampuan karyawan. Dengan menggunakan pendekatan *Goal-Setting Theory* dapat digunakan sebagai pengukuran dasar dalam menentukan kebijakan melalui fenomena yang berkaitan dengan kinerja karyawan, dalam theory ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena peningkatan kinerja karyawan merupakan tujuan utama dari penelitian ini.¹⁸

Penelitian ini menggunakan *Goal Setting Theory* untuk menjelaskan serta memprediksi pengaruh budaya organisasi,

¹⁸ Putu Pradiva Putra Salain, "Pengaruh Budaya Organisasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Perkreditan Rakyat Chandra Tabanan" *Jurnal Manajemen Dewantara*, Vol.6, No.1, (2022):14.

Kerjasama tim dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus

2. Kinerja Karyawan

a. Definisi Kinerja Karyawan

Menurut Robbins kinerja didefinisikan sebagai bentuk pengukuran terhadap hasil kinerja yang telah diharapkan berupa pekerjaan yang berkualitas dan optimal. Menurut Robbins Kinerja Karyawan merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkam oleh seseorang maupun oregonisasi di dalam perusahaan sebagai bentuk prestasi kerja yang telah dihasilkan karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan diperusahaan. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang dihasilkan oleh karyawan maupun organisasi yang telah ditampilkam sesuai dengan tugasnya dalam organisasi.

Kinerja Karyawan merupakan hasil yang telah dicapai karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya serta menyelesaikan tanggung jawabnya yang telah sesuai dengan standar diperusahaan masing-masing, menurut pemamparan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja perusahaan merupakan hasil kinerja secara kuantitas dan kualitas dalam melaksanakan tanggung jawab dan tugas-tugas pekerjaan secara optimal diperusahaan.¹⁹

b. Manfaat dan Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

- 1) Menilai secara objektif dan menurunkan permasalahan yang dilakukan oleh karyawan.
- 2) Mendokumentasikan kinerja yang dilakukan karyawan sehingga lebih semangat dalam bekerja.
- 3) Mengarahkan kinerja karyawan sehingga mencapai tujuan dan sasaran perusahaan.
- 4) Menentukan strander dalam bekerja di perusahaan yang baik.

c. Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan

Dimensi Dimensi dan Indikator Kinerja Karyawan Menurut Robbins adalah sebagai berikut ini :

- 1) Kualitas Kerja

¹⁹ Sujarweni, "Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Pada Cv. Union Event Planner," *Agora* 6, no. 1 (2018): 4.

Kualitas pekerjaan dapat diukur dari persepsi karyawan dan kualitas pekerjaan yang dilakukan dan penyelesaian tugas dilihat melalui kapasitas dan keterampilan karyawan.

2) Kuantitas Kerja

Merupakan hasil yang ditanyakan seperti jumlah siklus kegiatan dan jumlah unit yang telah diselesaikan, Kuantitas dapat diukur dari jumlah aktivitas yang telah diselesaikan oleh karyawan.

3) Ketepatan Waktu

Suatu kegiatan atau aktivitas telah selesai pada waktu yang telah ditentukan, yang kecepatannya dapat diukur dari kecepatan awal hingga selesai.

4) Efektivitas

Tingkat penggunaan sumber daya organisasi berupa sumber daya manusia, teknologi, material, dan uang dimaksimalkan dengan tujuan untuk meningkatkan hasil penggunaan sumber daya organisasi. Efisiensi dapat diukur dengan kinerja tugas, penggunaan waktu, dan efisiensi penyelesaian tugas.

5) Kemandirian

Karyawan dapat melakukan pekerjaannya tanpa meminta bantu kepada orang lain, kemandirian ini diukur melalui persepsi karyawan dalam melakukan tugas-tugasnya masing-masing dan tanggung jawabnya.²⁰

d. Kinerja Karyawan Menurut Islam

Dalam perusahaan kinerja karyawan yang berkualitas sangat penting bagi perusahaan karena kinerja yang berkualitas akan mampu bersaing, oleh karena itu perusahaan harus mampu dalam menjaga kinerja perusahaan. Dalam pandangan islam kualitas kinerja karyawan dibuktikan melalui perilakunya yang sesuai dengan kaidah dan perintah Allah SWT dan meniru ajaran Rasulullah seperti sabda Rasulullah yang berbunyi “Aku diutus untuk menyempurnakan kemuliaan dan akhlak yang baik.” (H.R. Ahmad). Jika dikaitkan dengan tenaga kerja, dalam ajaran islam, tenaga kerja yang disukai Allah SWT merupakan tenaga kerja yang berkualitas, terdapat beberapa perintah pekerjaan yang berkualitas, seperti pada surat Saba ayat 11 berikut ini :

²⁰ Ibrahim, Djuhartono, and Sodik, “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Di Pt Lion Superindo.”

﴿١١﴾ **أَنْ أَعْمَلَ سَبِغْتِ وَقَدِرَ فِي السَّرْدِ وَأَعْمَلُوا صَالِحًا إِنِّي بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ**

Artinya : (yaitu) menenun kain besar dan mengukur keping, dan melakukan perbuatan baik. Faktanya, saya melihat apa yang Anda lakukan.

Dalam ayat ini menjelaskan bahwa apa yang Allah lihat yang umatnya kerjakan, dan memerintahkan untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dan menjaga kualitas kerja serta menjalankan amal yang shalih dan manfaatnya luas serta hasil pekerjaannya apat dirasakan saat ini dan di masa mendatang. Allah Maha Mengetahui apapun perbuatan manusia, baik itu yang kecil maupun yang besar, baik yang buruk maupun tidak.²¹

3. Budaya Organisasi

a. Definisi Budaya Organisasi

Menurut pemaparan Denison budaya organisasi merupakan system makna yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya , system makna bersama ini yaitu sekumpulan karakteristik yang dijunjung tinggi oleh organisasi seperti, adanya rekrutmen karyawan, pemberdayaan (pelatihan menjahit), berkoordinasi dengan atasan dan karyawan serta menciptakan ide yang kreatif dan inovatif, dan perilaku manajemen yang memperkuat dasar dan prinsip-prinsip, nilai-nilai yang dimaksud merupakan nilai didalam diri karyawan yang menyatu didalam organisasi , nilai-nilai dan kepercayaan tersebut nantinya mampu mencapai kesuksesan kinerja karyawan.

Budaya organisasi juga didefinisikan sebagai bentuk anggapan yang diterima, diketahui dan dimiliki secara implisit oleh sebuah organisasi dan mereka akan merasakan, berinteraksi, serta bereaksi ,berfikir terhadap lingkungan kerja yang beraneka ragam. Budaya organisasi juga menjadi kompetisi yang inti dan dapat membangun sebuah iklim organisasi sehingga para karyawan dapat bekerja dengan optimal ddialam lingkungan kerja.²²

b. Dimensi dan Indikator Budaya Organisasi

²¹ Departemen Agama Republik Indonesia . *Al Quran dan terjemahan*.

²² Sowanya Ardi Prahara, “*Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan*,” *Jurnal RAP (Riset Aktual Psikologi Universitas Negeri Padang)* 10, no. 2 (2020): 232, <https://doi.org/10.24036/rapun.v10i2.106977>.

Menurut Menurut Denison mengemukakan beberapa diumensi dan indicator budaya organisasi sebagai berikut:

1) Keterlibatan (*Involvement*)

Keterlibatan merupakan keterlibatan manajer dan karyawan dalam menciptakan budaya organisasi yang bertujuan untuk memenuhi tujuan-tujuan didalam organisasi,dengan indicator sebagai berikut:

a) Pemberdayaan strategi digunakan karyawan untuk menghadapi permasalahan di dalam organisasi

2) Konsisten (*Consistency*)

Konsisten merupakan sifat yang tidak berubah-ubah dan mempunyai prinsip didalam sebuah organisasi,dengan indicator sebagai berikut :

a) Koordinasi mampu menyatukan keinginan karyawan dan menciptakan Kerjasama dan kepuasan

3) Kemampuan beradaptasi (*Adaptability*)

Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mengikuti perubahan-perubahan didalam sebuah organisasi,dengan indicator sebagai berikut:

a) Pengembangan kemampuan dapat meningkatkan kopetensi di dalam organisasi

b) Dapat menciptakan perubahan yang berkaitan dengan daya saing dan keberlangsungan hidup organisasi

4) Misi (*Mission*)

Misi merupakan keinginan organisasi pada masa depan yang telah ditentukan dan di inginkan,dengan indicator sebagai berikut:

a) Fokus pelanggan berhubungan dengan kepuasan pelanggan.²³

c. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki beberapa fungsi-fungsi yang dapat mengarahkan serta dapat memperbaiki kinerja didalam perusahaan , berikut fungsi budaya organisasi:

1) Budaya organisasi mempunyai peran penting yaitu sebagai ciri khas atau pembeda dengan organisasi lainnya

²³ Renaldy Aldy, "Pengaruh Employee Engagement, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Line Maintenance Pt Batam Aero Teknik Jakarta," *Jurnal Inovation Mahasiswa Manajemen* 1, no. 2 (2021): 103–12.

- 2) Budaya organisasi dapat menjadi sebuah identitas bagi karyawan.
 - 3) Budaya organisasi dapat meningkatkan nilai-nilai tentang kinerja karyawan.
 - 4) Budaya organisasi dapat meningkatkan komitmen organisasi.
 - 5) Budaya organisasi dapat mengatur hal-hal yang berkaitan dengan kinerja karyawan.²⁴
- d. Budaya Organisasi Dalam Perpektif Islam

Budaya organisasi merupakan suatu budaya kerjasama di dalam perusahaan untuk mencapai tujuan organisasi yang telah disepakati bersama. Unsur-unsur budaya organisasi, yaitu: adanya tujuan yang disepakati dengan anggota organisasi, adanya manfaat dalam organisasi untuk mencapai tujuan, adanya interaksi dan kegiatan organisasi. Interaksi antar organisasi sebenarnya tidak hanya didalam organisasinamun juga didalam kehidupan sehari-hari, seseorang berinteraksi dengan lainya orang-orang untuk mencapai tujuannya. Di dalamal-Qur'an disebutkan bahwa manusia didunia ini yang memiliki ciri khas dan anekaragam masing-msing untuk saling berkenalan, proses perkenalan membutuhkan interaksi sosial.²⁵ Allah SWT berfirman dalam Surat al Hujurah ayat 13:

يَا أَيُّهَا النَّاسُ إِنَّا خَلَقْنَاكُمْ مِنْ ذَكَرٍ وَأُنْثَىٰ وَجَعَلْنَاكُمْ شُعُوبًا وَقَبَائِلَ لِتَعَارَفُوا
إِنَّ أَكْرَمَكُمْ عِنْدَ اللَّهِ أَتْقَىٰ إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ خَبِيرٌ ﴿١٣﴾

Artinya : “Sungguh, hai kamu, Kami menciptakan kamu dari satu laki-laki dan satu perempuan, dan menjadikan kamu bersuku-suku, bangsa-bangsa, dan bangsa-bangsa, agar kamu saling mengenal. . Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui lagi Maha Mengetahui.”

4. Kerjasama Tim

- a. Definisi Kerjasama Tim

Menurut pemaparan Sibarani Kerjasama tim didefinisikan sebagai sekelompok sumber daya manusia atau seseorang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang

²⁴ Prahara, “Budaya Organisasi Dengan Work Engagement Pada Karyawan.”

²⁵ Departemen Agama Republik Indonesia . Al Quran dan terjemahan.

bekerjasama untuk menupayakan dan mencapai hasil kerja yang optimal serta mempunyai tujuan yang sama , bekerjasama dengan tim lebih mudah dikerjakan daripada dikerjakan secara individu, Kerjasama tim sangat dibutuhkan perusahaan dalam proses pencapaian tujuan serta dapat menghasilkan kinerja yang maksimal dan bersinegri positif terhadap kinerja karyawan karena lebih terkoordinasi.

Kerjasama tim dapat menumbuhkan kekompakan karena Kerjasama tim cara yang paling efisien agar dapat menyatukan semua karyawan diperusahaan untuk melaksanakan pekerjaan atau tugas-tugas serta tanggung jawabnya agar karyawan lebih mudah mencapai tujuan dan hasil yang optimal, Kerjasama tim dibutuhkan komunikasi dan kekompakan karena hal itu sangat berpengaruh terhadap kinerja tim, jika tidak ada komunikasi dan kekompakan maka akan menimbulkan perbedaan pendapat dan masalah dalam bekerja.²⁶

b. Dimensi dan Indikator Kerjasama Tim

Menurut Sibarani ada beberapa dimensi dan Indikator Kerjasama Tim yaitu sebagai berikut:

1) Kerjasama

Kerjasama merupakan sebuah tim yang berkelompok mengerjakan sesuatu secara efektif dalam menumbuhkan kekuatan terintegrasi yang berguna untuk mencapai tujuan yang sama. Berikut indikator-indikator Kerjasama tim sebagai berikut:

- a) Berbagi tanggung jawab melakukan pekerjaan
- b) Dalam bekerjasama tim mengerahkan kemampuan secara optimal dan maksimal

2) Kepercayaan

Kepercayaan merupakan sebuah keyakinan dalam mengerjakan sesuatu dengan sungguh-sungguh dan penuh kepastian. Berikut indikatornya :

- a) Dengan kejujuran menciptakan rasa saling percaya.

²⁶ Wijaya, Shahirah, and Yuliana, “Analisis Pengaruh Komunikasi Dan Kerjasama Tim Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan.”

- b) Pemberian tugas berarti memberikan kepercayaan kepada anggota timnya dan mampu mengerjakannya.
- 3) Kekompakan
Kekompakan merupakan sebuah solidaritas dengan kelompok anggotanya, berikut indikatornya :
- a) Saling ketergantungan tugas dapat menciptakan kekompakan.
- c. Manfaat Kerjasama Tim
Adapun beberapa manfaat dari bekerjasama dalam tim yaitu sebagai berikut :
- 1) Dapat saling membantu kelompoknya
 - 2) Dapat mencapai target yang maksimal
 - 3) Kerjasama tim dapat memberikan semangat, motivasi dan kepuasan
 - 4) Menciptakan kekompakan dalam bekerja
 - 5) Meningkatkan kinerja perusahaan²⁷
- d. Kerjasama Tim Dalam Pandangan Islam
Dalam islam Kerjasama tim sebanding dengan Ta'awun dan islam diajarkan untuk bekerja sama dalam hubungannya dengan halal atau berbuat baik serta dalam Ridho Allah SWT dan islam dilarang tidak mentaati Allah. kerjasama tim dapat diartikan sebagai Kolaborasi atau saling tolong-menolong dalam Al-Quran mengajarkan bahwa semua konsep tolong menolong dalam kebaikan didasarkan pada adanya hubungan. ²⁸Hubungan manusia satu sama lain. berikut Surah Al-Maidah ayat 2 yang menjelaskan pentingnya Kerjasama tim :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَحْلُوا شَعَائِرَ اللَّهِ وَلَا الشَّهْرَ الْحَرَامَ وَلَا الْهَدْيَ وَلَا
الْقَلَائِدَ وَلَا آمِينَ الْبَيْتِ الْحَرَامِ يَبْتَغُونَ فَضْلًا مِّن رَّبِّهِمْ وَرِضْوَانًا وَإِذَا
حَلَلْتُمْ فَاصْطَادُوا وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَا نُ قَوْمٍ أَن صَدُّوكُمْ عَنِ الْمَسْجِدِ
الْحَرَامِ أَن تَعْتَدُوا وَتَعَاوَنُوا عَلَى الْبِرِّ وَالتَّقْوَىٰ وَلَا تَعَاوَنُوا عَلَى الْإِثْمِ
وَالْعُدْوَانِ وَاتَّقُوا اللَّهَ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٢﴾

²⁷ Sri Wiranti Setyanti, "Membangun Kerjasama Tim", Jurnal Stie Semarang, Vol.4, No.3, (2013):62.

²⁸ Departemen Agama Republik Indonesia . Al Quran dan terjemahan

Artinya : “Wahai orang-orang yang beriman, janganlah melanggar larangan Allah dan janganlah merusak kehormatan di bulan haram, jangan mengganggu hewan had-ya dan hewan qala-id, dan jangan (juga) mengganggu mereka yang mengunjungi Baitullah sambil mencari rahmat dan kebahagiaan dari mereka. Tuhan dan ketika Anda telah menyelesaikan haji maka Anda bisa pergi berburu. Dan jangan pernah membenci orang (kamu) karena mereka menghalangi kamu untuk datang ke Masjidilharam, mendorong kamu untuk menganiaya (mereka). Dan saling membantu (melakukan) kebajikan dan berbakti, dan tidak saling membantu melakukan kejahatan dan pelanggaran. Dan takut akan Tuhan, memang, Tuhan menghukum dengan keras.”

5. Insentif

a. Definisi Insentif

Menurut Sarwoto memaparkan insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh karyawan sebagai bentuk dorongan dan rangsangan karena dalam pemberian insentif karyawan akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan akan berpengaruh kepada pekerjaan, pemberian insentif dapat mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin, oleh karena itu perusahaan harus memperhatikan insentif yang berguna untuk menjaga kinerja dan prestasi kerja dalam organisasi.

Insentif juga diartikan sebagai bentuk bonus karena adanya kelebihan prestasi dalam bekerja, seseorang yang berprestasi dalam kerja akan diberi insentif agar tetap berada didalam organisasi serta karena pekerja yang berprestasi dapat meningkatkan kinerja-kinerja dalam organisasi, Insentif juga disebut penghargaan dalam bentuk nominal berupa uang yang diberikan karyawan yang bekerja melampaui standar kerja yang dapat meningkatkan produktivitas kinerja perusahaan, pemberian insentif harus dilakukan dengan terencana dan kesinambungan agar dapat terlaksanakan dengan efektif.²⁹

²⁹ Muhammad Yusuf and Adam Asyhari, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Lala Di Desa Bajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe,” *Mega Aktiva: Jurnal Ekonomi Dan Manajemen* 6, no. 2 (2018): 83, <https://doi.org/10.32833/majem.v6i2.53>.

b. Dimensi dan Indikator Insentif

1) Insentif Material

Merangsang atau motivasi yang diberikan kepada karyawan dalam bentuk uang atau barang.

- a) Insentif material yang diberikan dalam bentuk uang yang berupa kompensasi yang ditanggungkan, bonus, komisi, profit sharing.
- b) Jaminan social yang diberikan dalam bentuk pengobatan gratis, cuti melahirkan dan sakit, serta pelatihan dan Pendidikan kepada karyawan

2) Insentif Non Material

Merangsang atau memotivasi karyawan dalam bentuk pujian atau penghargaan atas pekerjaannya.

- a) Pemilik usaha memberikan ucapan terimakasih secara formal atau informal kepada karyawan.
- b) Karyawan dapat meninkgati fasilitas perusahaan.³⁰

c. Jenis-Jenis Insentif

1) Insentif material

- a) Uang dalam bentuk komisi, bonus, profit sharing, dan jaminan social
- b) Jaminan social dalam bentuk pemberian penghargaan, pengobatan gratis, cuti melahirkan, cuti sakit, pemberian tugas belajar yaitu pelatihan dan pendidikan, pemberian rumah dinas.

2) Insentif Non Material

- a) Pemberian promosi, diberikan hak atas fasilitas perusahaan, diberikan balas jasa, diberikan gelar, diberikan ucapan atau pujian.³¹

d. Insentif Dalam Pandangan Islam

Dalam islam memperkerjakan dan memulyakan karyawan adalah hal yang disukai oleh Allah, usaha yang di jalani akan mendapat berkah karena usaha tersebut telah memberikan manfaat dan jalan rezeki untuk orang lain, terkadang karyawan merasa dirugikan atau gaji kurang maksimal dikarenakan pemberian upah karyawan yang

³⁰ Yusuf and Asyhari.

³¹ Muhammad Yusuf dan Adam Asyhari, “Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Pabrik Roti Laladi Desa Rajo Indah Kecamatan Soropia Kabupaten Konawe”, Jurnal Mega Aktiva, Vol.6, No.1, (2017):85-86.

kurang sesuai dengan harapan dan apa yang telah diusahakan,hal ini dapat mempengaruhi hubungan antara pengusaha dan karyawannya,³² Maka Allah berfirman dalam Surat Al-Qashash ayat 26 berikut ini :

قَالَتْ إِحْدُهُمَا يَا أَبَتِ اسْتَأْجِرْهُ إِنَّ خَيْرَ مَنِ اسْتَأْجَرْتَ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ ﴿٢٦﴾

Artinya : “Salah seorang wanita berkata:“Ya ayah, anggap saja orang yang bekerja (untuk kami) karena orang terbaik yang ayah pekerjakan untuk bekerja (untuk kami) adalah orang yang kuat dan dapat diandalkan.”

B. Penelitian Terdahulu

Riset ini dapat mengacu peneliti untuk mempermudah dalam menganalisis data dan pengumpulan data. Berikut adalah beberapa riset terdahulu yang berkaitan dengan variabel – variabel yang digunakan oleh peneliti :

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

Peneliti	Judul	Hasil Pembahasan	Persamaan	Perbedaan
Any Isvandiari	“Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang”	1. Pada variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan 2. Pada variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap	Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan	Perbedaan dalam penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu disiplin kerja dan kepuasan kerja .Pada penelitian ini juga mengambil sample pada staf dan karyawan

³² Marianus Subianto 1, “Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt . Serba Mulia Auto.”

		<p>kinerja karyawan</p> <p>3. Pada variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan</p>		<p>pada bagian karyawan non medis pada Rumah Sakit Islam di Malang.</p>
<p>Mutiara Sibarani Pangabean, dkk.</p>	<p>“Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di era Millenial”</p>	<p>1. Pada variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan pada penelitian ini yaitu variabel independen budaya organisasi variabel dependen yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan pada penelitian ini mengambil sample karyawan bagian produksi di perusahaan Swasta di Jakarta.</p>
<p>Muh Saifuddin dan Ruli Sijabat</p>	<p>“Pengaruh Gaya Kepemimpinan ,Kerjasama Tim,dan Loyalitas Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan PT.Nasmoco Kaligawe</p>	<p>1. Pada variabel gaya kepemimpinan teruji dengan hasil positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Pada variabel Kerjasama</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini pada variabel independen yaitu Kerjasama tim dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu pada variabel independen yaitu gaya kepemimpinan dan loyalitas kerja karyawan dan objek penelitian</p>

		<p>tim berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>3. Pada Variabel Loyalitas Kerja Karyawan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>		<p>di PT.Nascom o Kaligawe</p>
<p>Yoga Dwi Putra dan Eti Arini</p>	<p>“Pengaruh Insentif dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT.Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu”</p>	<p>1. Pada variabel insentif secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan</p> <p>2. Variabel dukungan organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu variabel independen yaitu Kerjasama tim dan variabel dependen kinerja karyawan</p>	<p>Perbedaan dari penelitian ini yaitu variabel independen yaitu dukungan organisasi dan objek penelitian Sinar Mitra Sepadan Finance Cabang Kota Bengkulu.</p>
<p>Rustamiya Rizki Adiati dan Saroyo</p>	<p>“Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada</p>	<p>1. Variabel persediaan insentif berpengaruh positif dan</p>	<p>Persamaan dalam penelitian ini yaitu pada</p>	<p>Perbedaan dalam penelitian ini objek penelitian di</p>

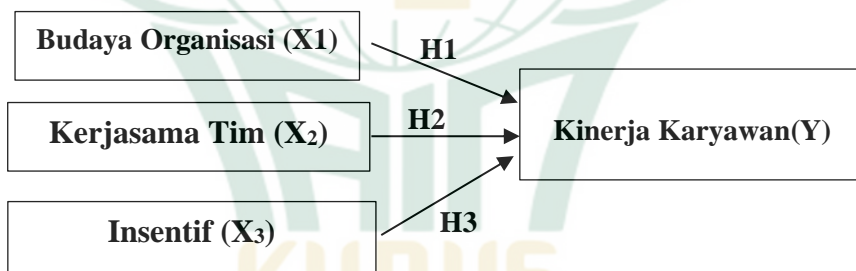
	CV.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong”	signifikan terhadap kinerja karyawan.	variabel independ ent yaitu insentif variabel dependen kinerja karyawan .	CV.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong.
--	---	---------------------------------------	---	---

Sumber : data diolah dari beberapa penelitian terdahulu

C. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir merupakan konsep atau model serta teori mengenai bagaimana ide atau teori-teori yang berhubungan dengan faktor-faktor yang telah diketahui , diidentifikasi , dan dikenali sebagai factor masalah yang sangat penting.³³ Berikut adalah kerangka konseptual didalam penelitian ini yang digambarkan pada diagram dibawah :

Gambar 2. 1
Kerangka Berfikir



Dari bagan yang diatas menjelaskan bahwa kerangka berfikir pada penelitian ini dengan menggunakan Variabel X dan Variabel Y . Variabel menurut Sugiyono memaparkan segala hal yang telah ditetapkan dalam penelitian untuk dipelajari dan memperoleh

³³ Imam Solikin, “Implementasi Penggunaan Smartphone Android Untuk Control PC (Personal Computer),” *Jurnal Informatika: Jurnal Pengembangan IT* 3, no. 2 (2018): 249–52, <https://doi.org/10.30591/jpit.v3i2.766>.

informasi serta menyimpulkannya.³⁴ dalam penelitian ini Variabel X menggunakan tiga variable yaitu : budaya organisasi, Kerjasama tim dan insentif, sedangkan untuk Variabel Y yaitukinerja karyawan.

Untuk memahami dan mengetahui pengaruh antara Variabel Independen (X) dan Variabel dependen (Y) mempergunakan pernyataan sementara atau hipotesis dimana pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan, Kerjasama tim terhadap kinerja karyawan, insentif terhadap kinerja karyawan.

D. Hipotesis Penelitian

Menurut Zikmund Hipotesis merupakan pernyataan yang sementara atau dugaan sementara yang belum terbukti, dan hipotesis bersifat tentatif atau belum pasti. Hipotesis juga didefinisikan sebagai kemungkinan atau jawaban dari sebuah penelitian yang menjelaskan tentang fenomena yang bersifat sementara.³⁵ Hipotesis juga disebut perkiraan tentang fenomena yang telah diamati.³⁶ berikut adalah hipotesis dari penelitian ini dapat digambarkan dibawah :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan kepercayaan, prinsip serta nilai-nilai dan norma-norma yang berfungsi sebagai dasar-dasar manajemen di dalam sebuah organisasi, dan perilaku manajemen yang memperkuat dasar dan prinsip-prinsip, nilai-nilai yang dimaksud merupakan nilai didalam diri karyawan yang menyatu didalam organisasi, nilai-nilai dan kepercayaan tersebut nantinya mampu mencapai kesuksekan kinerja karyawan. Berdasarkan penelitian yang dilakukan M.Fahmi, dkk. yang berjudul “Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”.

Hasil dari penelitian ini pada variabel budaya organisasi memberikan pengaruh dan efek positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan, dikarenakan jika karyawan memahami nilai-nilai budaya organisasi maka kinerja karyawan akan optimal. Berdasarkan hasil dari penelitian tersebut, diduga terdapat

³⁴ Herlin Herawati dan Dewi Mulyani . “Pengaruh Kualitas Bahan Baku dan Proses Produksi Terhadap Kualitas Produk Pada UD.Tahu Rosydi Puspan Maron Probolinggo”, 2016, hlm.469.

³⁵ Jim Hoy Yam and Ruhayat Taufik, “Hipotesis Penelitian Kuantitatif,” *Perspektif: Jurnal Ilmu Administrasi* 3, no. 2 (2021): 96–102, <https://doi.org/10.33592/perspektif.v3i2.1540>.

³⁶ Biasri Suarim dan Nevviyarni, “Hakikat Belajar Konsep dan Peserta Didik” , *Jurnal Ilmu Pendidikan* , 2021.

pengaruh yang positif antara budaya organisasi,³⁷ terhadap kinerja pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus.

H₁ : Terdapat pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus

2. Pengaruh Kerjasama Tim terhadap Kinerja Karyawan

Teamwork didefinisikan sebagai sekelompok personel atau seseorang yang terdiri dari dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk berusaha dan mencapai hasil kerja yang optimal. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Vinca Regina Letsoin, dkk. berjudul “Pengaruh *Employee Engagement, Job Loyalty dan Teamwork* Terhadap Kinerja Karyawan”. Hasil dari penelitian ini adalah kerjasama tim berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan karena kerjasama yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan yang optimal. Berdasarkan hasil penelitian ini diduga terdapat pengaruh positif antara kerja sama tim terhadap kinerja karyawan di sentra industri konveksi pakaian muslim di Kabupaten Kudus.

H₂: Terdapat Pengaruh Kerjasama Tim terhadap kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus.

3. Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan

Insentif merupakan suatu bentuk motivasi yang diberikan oleh karyawan sebagai bentuk dorongan dan rangsangan karena dalam pemberian insentif karyawan akan timbul rasa semangat dalam bekerja dan akan berpengaruh kepada pekerjaan, pemberian insentif dapat mendorong karyawan mengerjakan tugas-tugasnya dengan sebaik mungkin. Berdasarkan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rustamiya Rizki Adiati dan Saroyo yang berjudul “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong”

Hasil dari penelitian ini yaitu bahwa insentif mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan karena Insentif dapat meningkatkan kinerja karyawan pada Cv.

³⁷ Syaharuddin Y, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Sebagai Variabel Intervening Leadership Style and Organizational Culture on Performance through Employee Job Satisfaction as an Intervening Variable,” *INOVA SI* 15, no. 2 (2019): 151–58.

Yazid Tabalong.³⁸ Berdasarkan hasil penelitian tersebut, diduga pada variabel Insentif berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus.

H₃ : Terdapat pengaruh Insentif terhadap Kinerja Karyawan pada Sentra Industri Konveksi Pakaian Muslim di Kabupaten Kudus.



³⁸ Rustamiya Rizki Adiati and Saroyo, “Pengaruh Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv.Yazid Bersaudara Kabupaten Tabalong,” *Japb* 5, no. 1 (2022): 2022.