BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Deskripsi Konseptual

2.1.1 Pengertian Budaya

Budaya organisasi berkaitan dengan nilai dan keyakinan yang ditumbuh kembangkan dalam organisasi untuk menuntun perilaku dan tindakan anggota organisasi tersebut (Tewal, 2017).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai, asumsi, kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi yang ada dalam suatu organisasi (Afandi,2018).

Budaya organisasi didefinisikan sebagai norma, nilai-nilai, asumsi,kepercayaan, filsafat, kebiasaan organisasi, dan sebagainya yang dikembangkan dalam waktu yang lama oleh pendiri, pemimpin, dan anggota organisasi yang disosialisasikan dan diajarkan kepada anggota baru. (Effendy, 2015).

Indikator Budaya Organisasi : Inovatif memperhitungkan resiko dan inovatif mengidentifikasi resiko, Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail, Berorientasi terhadap hasil yang akan dicapai, Berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, Agresif dalam bekerja,

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma dan nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh sekelompok orang yang menganutnya. Budaya organisasi biasanya melibatkan seluruh pengalaman, filosofi, pengalaman, ekspektasi, dan seluruh nilai didalamnya.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

2.1.2 Kinerja karyawan

Kinerja didefinisikan sebagai apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi, 2018).

Kinerja ialah "efek kerja yang berkualitas serta kapasitas yang diraih oleh seorang karyawan dalam menjalankan pekerjaannya sesuai dengan beban yang telah diberikan" (Br Sembiring, 2017).

Kierja Karyawan adalah "pekerjaan yang dilakukan dari seorang karyawan dalam suatu organisasi untuk mendapatkan hasil yang diinginkan dari suatu organisasi dan meminimalkan kerugian" (Sari, 2018).

Kinerja ialah "hasil kerja ataupun tingkat kesuksesan karyawan dalam melaksanakan tugasnya yang diukur pada jangka waktu tertentu" (Supriyanto & Mukzam, 2018).

indikator kinerja karyawan yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kreatif, dan kemampuan.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya dalam waktu tertentu. Kinerja juga merupakan perwujudan kerja yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah utama untuk menuju tercapainya suatu tujuan organisasi.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

2.1.3 Kepuasan Kinerja

Kepuasan kinerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018).

Kepuasan kinerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko,2017).

Kepuasan kinerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar karyawan, Imbalan yang diterima dalam bekerja, dan hal-hal lain yang menyangkut faktor fisik dan psikologis (Hamali, 2016).

Indikator kepuasan kinerja yaitu : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan rekan kerja.

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa kepuasan kinerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS

2.2. Penelitian yang Relevan

Tinjauan empiris atau penelitian yang relevan merupakan hasil penelitian terdahulu yang mengemukakan beberapa konsep yang relevan terkait dengan sikap dan perilaku konsumen, dimana pada dasarnya penelitian terdahulu di bidang sumber daya manusia dapat digunakan untuk menjadi dasar melakukan penelitian selanjutnya yang bersifat pengembangan atau pengujian ulang terhadap hasil yang diperoleh, apakah masih mempunyai hasil yang sama setelah di uji waktu berbeda, atau mempunyai hasil yang berbeda sama sekali. Pengujian tersebut bermanfaat

untuk memperkuat hasil penelitian sebelumnya, sehingga tidak ada keraguan bahwa suatu faktor tentunya mempunyai terhadap faktor yang diteliti. Selanjutnya hasil penelitian tersebut dapat digunakan untuk menentukan kebijakan di bidang sumber daya manusia dalam organisasi perusahaan.

Tabel 1.1 Hasil Penelitian yang Relevan

No	Peneliti	Judul	Metode	Hasil Penelitian
1.	Dedek Kurniawan Gultom (2019)	Pengaruhi Budaya organisasi perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja karyawan Pada PT Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan.	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil analisis menunjukkan bahwa terdapat pengaruh budaya organisasi yang signifikan terhadao kinerja karyawan.
2.	M. Hanif AL Rizal (2018)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan Terhadap kinerja karyawan. (Studi Kaus pada rumah sakit panti "Citarum" Kota Semarang)	Jenis penelitian yang digunakan adalah metode analisis regresi linear berganda, dan menggunakan program SPSS.	Hasil analisi menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan oleh nilai probabilitas 0,007 dan t hitung sebesar 2,759 dengan nilai koefisien 0,241 kepuasan kerja

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

				berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang ditunjukkan dengan nilai probabilitas 0,000 dan t hitung sebesar 5,262 dengan nilai koefisien 0,460
3.	Nel Arianty (2020)	Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Muhammad Fauzi, Moch Mukeri warso, Dan Andi Tri Haryono (2016)	Pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variable intervening	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Sulistyaningsih, Ambar sari dewi, Yani Tri Wijayanti (2021)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta	Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif	Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan berpengaruh signifikan

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS

				terhadap kinerja karyawan.

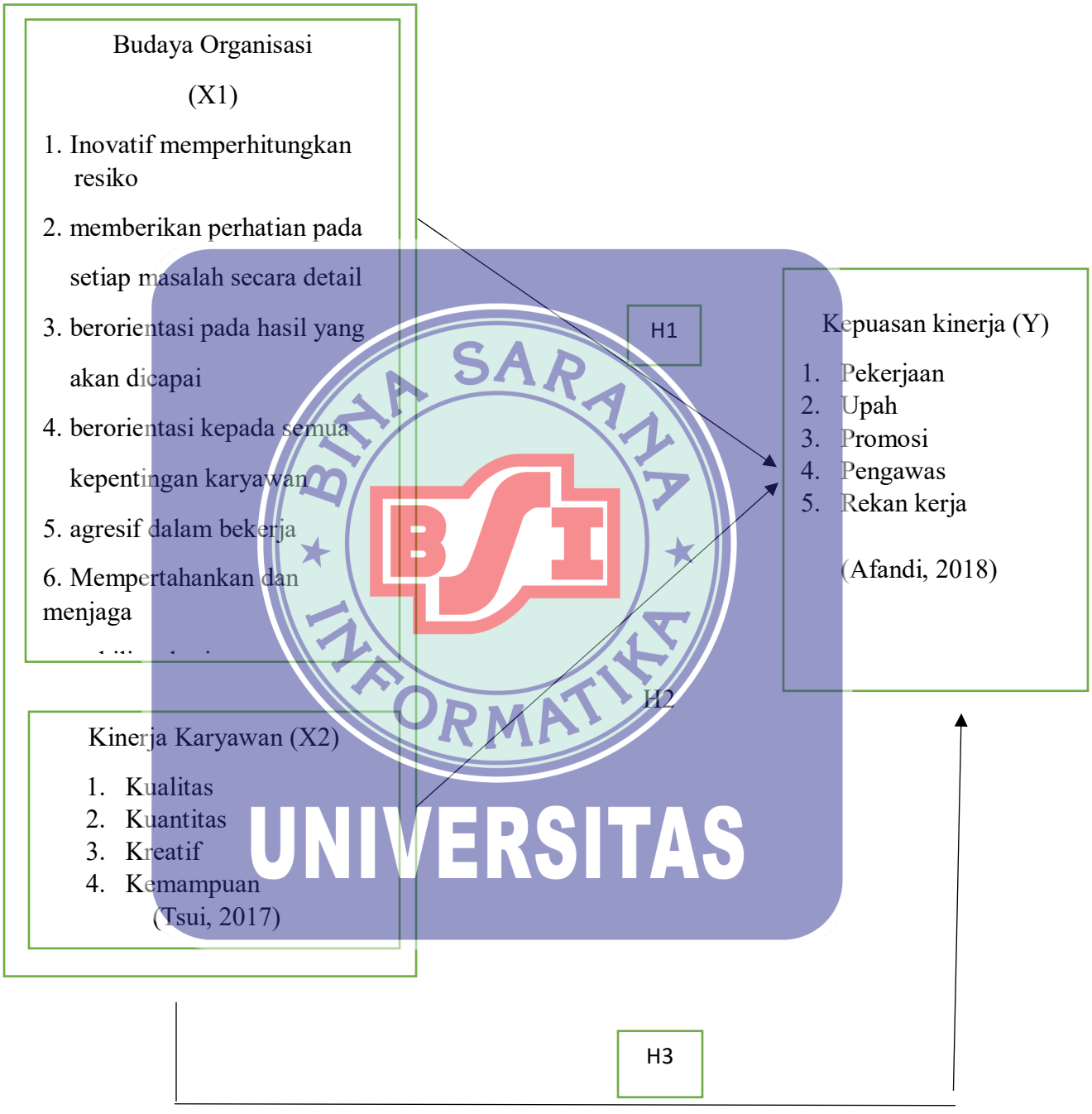
2.3. Kerangka Berpikir

Berdasarkan uraian dari teori dan konsep para ahli tentang perihal mengenai pengaruh budaya organisasi dan kerja karyawan, terhadap kepuasan kerja karyawan Konsep dari kerangka berpikir mengacu pada pendapat yang dikemukakan oleh (Sulaksono, 2019) mengenai indikator dalam budaya organisasi yaitu: Inovatif memperhitungkan resiko dan Inovatif mengidentifikasi resiko, memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail, berorientasi pada hasil yang akan dicapai, berorientasi kepada semua kepentingan karyawan, agresif dalam bekerja, dan Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Menurut Tsui, 2017 mengemukakan dalam indikator kinerja karyawan yaitu : Kualitas, Kuantitas, Kreatif, dan kemampuan.

Menurut Affandi, 2018 mengemukakan dalam indikator kepuasan kinerja yaitu : Pekerjaan, Upah, Promosi, Pengawas, dan rekan kerja.

BINA SARANA INFORMATIKA
UNIVERSITAS



Gambar 2.1

Kerangka Berpikir

2.4. Hipotesis

Hipotesis yakni adalah jawaban yang masih bersifat sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Karena sifatnya yang masih dugaan, maka perlu dibuktikan kebenarannya melalui data empiris yang berhasil dikumpulkan. (Sugiyono, 2019).

Dalam hal ini, hipotesis dikemukan dengan tujuan untuk mengarahkan serta memberi pedoman bagi penelitian yang akan dilakukan. Apa ternyata hipotesis tidak terbukti dan berarti salah, maka masalah dapat dipecahkan dengan kebenaran yang ditentukan dari keputusan yang berhasil dijalankan selama ini, Hipotesis dalam penelitian ini adalah:

H1 : Diduga ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Multi Pasti Utama.

H0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap terhadap kerja karyawan PT Multi Pasti Utama.

H2 : Diduga ada pengaruh kinerja karyawan terhadap kepuasan kinerja pada PT Multi Pasti Utama.

H0 : Tidak terdapat pengaruh kinerja karyawan terhadap terhadap kepuasan kerja PT Multi Utama**.**

H3 : Diduga pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan berpengaruh terhadap kepuasan kinerja karyawan PT Multi Pasti Utama.

H0 : Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi dan kinerja karyawan terhadap kepuasan kinerja PT Multi Pasti Utama.

BINA SARANA INFORMATIKA UNIVERSITAS