

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Terdahulu

Pada penelitian terdahulu banyak judul dan jenis yang sama, yang diungkapkan oleh beberapa peneliti. Pembahasan yang dilakukan peneliti dalam mencari jawaban atas pertanyaan atau permasalahan yang ada pada perusahaan. Berikut ini dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu.

No	Peneliti/Judul Jurnal/Penerbit	Variabel Penelitian dan Teknik analisis	Hasil Penelitian
1.	Nama Peneliti: Dedy Mulyadi. Penerbit Dan Tahun Penelitian: <i>Open Journal System</i> , Vol. 15 No. 4 November 2020. Judul Jurnal: <i>"The Influence Of Organizational Culture And Job Satisfaction On Employee Performance"</i>	Variabel: - <i>Organizational Culture (X1)</i> . - <i>Job Satisfaction (X2)</i> . - <i>Employee Performance (Y)</i> . Teknik Analisis: <i>Quantitative Descriptive</i>	<i>The results of the analysis state that, this means that there is a very strong simultaneous influence between organizational culture (X1) and work satisfaction (X2) against employee performance (Y).</i>
2.	Nama Peneliti: R. Joko Sugiharjo.	Variabel: - <i>Organizational Culture (X1)</i> .	<i>The result of this study showed that the culture organizational and job satisfaction have a significant effect</i>

	<p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: <i>European Journal of Business and Management</i>, Vol. 11 No. 12, 2019.</p> <p>Judul Jurnal: <i>“The Influence Of Organizational Culture, And Job Satisfaction On Employee Performance (Case Study On Digital Printing)”</i></p>	<p>- <i>Job Satisfaction (X2).</i> - <i>Employee Performance (Y).</i></p> <p>Teknik Analisis: <i>Quantitative Descriptive</i></p>	<p><i>on employe performance on Cv Xpress digital printing.</i></p>
3.	<p>Nama Peneliti: Sulaefi.</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: <i>American Scientific Research Journal for engineering, technology, and sciences (ASRJETS)</i>, Vol. 53 No. 1, 2019.</p> <p>Judul Jurnal: <i>“The Influence Of Organizational Culture And</i></p>	<p>Variabel: - <i>Organizational Culture (X1).</i> - <i>Work Motivation (X2).</i> - <i>Employee Performance (Y).</i></p> <p>Teknik Analisis: <i>Quantitative Descriptive</i></p>	<p><i>The results of this analysis indicate that organizational culture has a positive and significant effect on the performance of employees who have the ability p-values $0.000 < 0.05$. Working has a positive and insignificant effect on employee performance, namely having the ability to p-values value $0.09 > 0.05$.</i></p>

	<i>Work Motivation Toward Employee Performance at Lestari Raharja Hospital Magelang Indonesia</i>		
4.	<p>Nama Peneliti: Nariah</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: Jurnal <i>Administrare: Jurnal Pemikiran Ilmiah dan Pendidikan Administrasi Perkantoran</i>, Vol. 7 No. 1 January-june 2020.</p> <p>Judul Jurnal: “<i>The Influence Of Organizational Culture and Job Satisfaction on Employee Performance at PT. Mega Sentosa Prima In Jakarta</i>”</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Organizational Culture (X1).</i> - <i>Job Satisfaction (X2).</i> - <i>Employee Performance (Y).</i> <p>Teknik Analisis: <i>Quantitative Descriptive</i></p>	<p><i>The results of this study organizational culture significantly influence employee performance by 42.1%, hypothesis testing obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8.335 > 1.989)$. Job satisfaction has a significant effect on employee performance by 44.4%, the hypothesis test obtained $t_{count} > t_{table}$ or $(8,764 > 1,989)$. Organizational culture and job satisfaction simultaneously have a significant effect on employee performance by 53.2%, the hypothesis test is obtained $F_{count} > F_{table}$ or $(53.979 > 2.770)$.</i></p>
5.	<p>Nama Peneliti: Syardiansah, Abdul Latief, Muhammad Nur Daud, Windi Dan Agung</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - <i>Job Satisfaction (X1).</i> - <i>Organizational</i> 	<p><i>The Results of this study show that work satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, and organizational culture has a positive and significant effect on employee performance at</i></p>

	<p>Suharyanto.</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal), Vol.3 No.2 May 2020.</p> <p>Judul Jurnal: "The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District"</p>	<p><i>Culture (Y).</i></p> <p>Teknik Analisis: <i>Quantitative Descriptive.</i></p>	<p><i>The Royal Hotel in East Aceh regency. So the estimation results show that the land area variable has the greatest influence on the agricultural sector GRDP model compared to the variable number of workers in the agricultural sector and oil palm production in five districts in North Sumatra.</i></p>
6.	<p>Nama Peneliti: Redi Indra Yudha.</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol. 9 No. 2 Mei 2018.</p> <p>Judul Jurnal: "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1). - Kepuasan Kerja (X2). - Kinerja Karyawan (Y) <p>Teknik Analisis: Deskriptif Kuantitatif.</p>	<p>Hasil penelitian ini secara simultan terbukti bahwa, dari dua variabel independen yakni budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diuji pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dengan besar koefisien r-hitungnya adalah 0,020% (X1) dan 0,231% (X2), ternyata kepuasan kerja mempunyai pengaruh yang lebih dominan terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi dengan nilai besar koefisien r-hitungnya adalah 0,231% yang jauh lebih besar dari nilai r-tabel sebesar 0,159%.</p>

	Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi”		
7.	<p>Nama Peneliti: Jamalluddin, Rudi Salim, Harisman Yunus dan Haedar Akib.</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: Jurnal <i>Administrare</i>, Vol. 4 No. 1, 2017.</p> <p>Judul Jurnal: “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan”</p>	<p>Variabel: - Budaya Organisasi (X1). - Kinerja Pegawai (Y).</p> <p>Teknik Analisis: Deskriptif Kuantitatif.</p>	Dari hasil analisa korelasi <i>product moment</i> diperoleh tingkat hubungan yang signifikan antara pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor Dinas Pendidikan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan dengan kategori kuat.
8.	<p>Nama Peneliti: Darmadi, N. Lilis Suryani, Dan Ratna Sari.</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian:</p>	<p>Variabel: - Budaya Organisasi (X1). - Disiplin Kerja (X2). - Kinerja Karyawan (Y).</p> <p>Teknik Analisis:</p>	Hasil ini menunjukkan bahwa dapat dikatakan budaya dan disiplin kerja memiliki pengaruh simultan yang signifikan terhadap kinerja karyawan koefisien determinasi diperoleh nilai <i>Rsquare</i> sebesar 0,694, artinya variabel budaya dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki kontribusi pengaruh sebesar 69,4% terhadap kinerja pegawai.

	<p>Jurnal Arastirma, Vol. 1 No. 1 Februari 2021.</p> <p>Judul Jurnal: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di Divisi Likuid Pada PT. EAGLE INDO PHARMA TANGERANG”</p>	<p>Deskriptif Kuantitatif.</p>	
9.	<p>Nama Peneliti: Hamisah, Dan Mahfudiyanto</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: <i>Journal of Business and Innovation Management</i>, Vol. 1 No. 3 Juni 2019.</p> <p>Judul Jurnal: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT.</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Kepuasan Kerja (X2) - Produktivitas Karyawan (Y) <p>Teknik Analisis: Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Hasil Penelitian menunjukkan bahwa, Budaya organisasi secara parsial memiliki pengaruh positif signifikan terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Kepuasan kerja secara parsial tidak memiliki pengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari. Budaya organisasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan PT. Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari.</p>

	Maan Ghodaqo Shiddiq Lestari Jombang”		
10.	<p>Nama Peneliti: Paulus Sugiyo Pranoto</p> <p>Penerbit Dan Tahun Penelitian: Jurnal Ilmu Manajemen, Vol. 2 No. 4 Oktober 2014.</p> <p>Judul Jurnal: “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”</p>	<p>Variabel:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Budaya Organisasi (X1) - Motivasi (X2) - Kinerja Karyawan (Y) <p>Teknik Analisis: Deskriptif Kuantitatif</p>	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi dan motivasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Budaya organisasi menjadi variabel yang lebih dominan mempengaruhi kinerja pegawai dibandingkan variabel motivasi.</p>

B. Teori Dan Kajian Pustaka

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Istilah Kinerja berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang. Kinerja karyawan adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu seorang karyawan. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja masing-masing individu dan

kelompok kerja di perusahaan tersebut atau sentral bagi perusahaan yang ingin membangun keunggulan bersaing melalui peran SDM dan menjalankan strategi bisnis yang berorientasi pada *customer needs*. Dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Bernardin & Russel dalam Jayusman (2017:31), menyatakan bahwa memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut: *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Suatu perusahaan melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, manajer dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pusat pertanggungjawaban kepada perusahaan secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan masing-masing bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kerja (*output*) individu maupun kelompok dalam suatu aktivitas tertentu yang diakibatkan oleh kemampuan yang diperoleh dari proses belajar serta keinginan untuk berprestasi.

b. Karakteristik Kinerja Karyawan

Menurut Mangkunegara dalam Anwar Saiful (2019:138), menyatakan bahwa karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

1. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
2. Berani mengambil dan menanggung risiko yang dihadapi.
3. Memiliki tujuan yang realistis.
4. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya.
5. Memanfaatkan umpan balik "*feed back*" yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja dilakukannya.
6. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

c. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Hal ini sesuai

dengan pendapat Keith Davis dalam Iswadi Udi (2020:628), yang merumuskan bahwa:

Human Performance = *Ability* + *Motivation*

Motivation = *Attitude* + *Situation*

Ability = *Knowledge* + *Skill*

Penjelasan:

1. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge* + *skill*). Artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior*, *very superior*, *gifted* dan *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Robbins (2015:260), menyatakan bahwa ada beberapa indikator untuk mengukur kinerja karyawan, yaitu meliputi:

1. Kualitas: kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas: merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu: merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil *output* serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas: merupakan tingkat pengguna sumber daya organisasi “tenaga, uang, teknologi, bahan baku” dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian: merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas kerjanya.

2. Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi sebagai karakteristik pada suatu organisasi untuk kemudian menjadi pedoman bagi organisasi dengan cara yang membedakannya dengan organisasi lain. Budaya organisasi sendiri berfungsi sebagai norma perilaku serta nilai-nilai yang dipahami dan diterima oleh setiap anggota organisasi dan digunakan sebagai dasar tata tertib organisasi.

Selain budaya organisasi juga dapat didefinisikan secara sederhana seperti bagaimana hal-hal tersebut diselesaikan. Budaya organisasi melibatkan sekumpulan pengalaman, harapan dan nilai-nilai yang terkandung di dalamnya yang kemudian tercermin dalam perilaku anggota, filosofi, pengalaman, pekerjaan internal, interaksi dengan lingkungan luar organisasi, hingga harapan-harapannya untuk masa depan.

Menurut Edison, dkk dalam Darmadi *et al.* (2021:59), menyatakan bahwa “Budaya organisasi merupakan hasil dari suatu proses mencairkan dan meleburkan gaya budaya dan atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya ke dalam sebuah norma-norma dan filosofi

yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu”.

Menurut Wheel & Hunger dalam Yusuf (2020:85), menyatakan bahwa “Budaya perusahaan adalah himpunan dari kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota perusahaan dan diwariskan dari suatu generasi ke generasi berikutnya”.

Dari beberapa pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi adalah suatu sistem kesepakatan bersama dari nilai, norma maupun perilaku yang berlaku dalam suatu organisasi yang lain dan juga mengajarkan kepada anggota bagaimana cara yang benar untuk berpersepsi, berpikir, dan berperasaan sehubungan dengan masalah yang dihadapi.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Fungsi budaya organisasi secara umum terbagi dalam beberapa hal, meliputi:

1. Menambahkan rasa kepemilikan dan menaikkan loyalitas karyawan dalam perusahaan.
2. Digunakan sebagai alat untuk mengorganisasikan anggota.
3. Memperkuat nilai organisasi.
4. Sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku di dalam lingkungan kerja.

5. Mendorong semua struktur untuk meningkatkan kinerja baik itu untuk jangka pendek atau jangka panjang.
6. Budaya organisasi juga berfungsi sebagai penentu arah, mana yang boleh dilakukan dan mana yang tidak.

c. Karakteristik Budaya Organisasi

Ada 7 (tujuh) karakteristik budaya organisasi yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan risiko: adalah tingkatan yang mana para pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil risiko.
2. Perhatian terhadap detail: pada pekerja diharapkan menunjukkan ketetapan, analisis dan perhatian pada hal secara detail.
3. Orientasi hasil: yang mana manajemen memfokuskan pada hasil atau keuntungan atau manfaat yang tidak hanya sekedar teknik dan proses untuk memperoleh manfaat tersebut.
4. Orientasi orang: yang mana keputusan manajemen untuk mempertimbangkan pengaruh manfaat pada orang dalam organisasi.
5. Orientasi tim: yang mana aktivitas kerja dalam organisasi berdasarkan tim daripada individual.
6. Agresivitas: yang mana orang cenderung lebih *agresif* dan kompetitif daripada *easygoing* atau santai.

7. Stabilitas: yang mana aktivitas organisasi ini menekankan kepada menjaga status *quo* sebagai lawan daripada perkembangan.

d. Indikator Budaya Organisasi

Adapun Soedjono (2005:24), dalam mendefinisikan budaya organisasi terlebih dahulu mengetahui indikator-indikator dari budaya organisasi itu sendiri, antara lain sebagai berikut:

1. Inovasi dan keberanian mengambil risiko (*Innovation and risk taking*).

Bagaimana mendorong karyawan bersikap inovatif dan berani mengambil risiko. Selain itu bagaimana organisasi menghargai tindakan pengambilan risiko oleh karyawan dan membangkitkan ide karyawan.

2. Perhatian terhadap detail (*Attention to detail*).

Bagaimana organisasi mengharapkan karyawan memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Berorientasi kepada hasil (*Outcome orientation*).

Bagaimana manajemen memusatkan perhatian pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.

4. Berorientasi kepada manusia (*People orientation*).

Bagaimana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil-hasil pada orang-orang didalam organisasi.

5. Berorientasi tim (*Team orientation*).

Bagaimana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim tidak hanya pada individu-individu untuk mendukung kerjasama.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja atau kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerja dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa senang dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman-pengalaman pekerjaan. Dimana setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Biasanya orang akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dijalankan, apabila apa yang dikerjakan dianggap telah memenuhi harapan, sesuai dengan tujuannya bekerja.

Menurut Martoyo dalam Choirul *et al.* (2017:190), menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional karyawan yang terjadi maupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dan perusahaan atau organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan.

Menurut Hasibuan dalam Agustini Fauzia *et al.* (2016:147), menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya.

Dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang menyokong atau tidak menyokong dalam diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaan maupun kondisi dirinya. Perasaan yang berhubungan dengan pekerjaan melibatkan aspek-aspek seperti upaya, kesempatan pengembangan karier, hubungan dengan pegawai lain, penempatan kerja, dan struktur organisasi. Sementara itu, perasaan yang berhubungan dengan dirinya antara lain berupa umur, kondisi kesehatan, kemampuan dan pendidikan.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja terkait dengan psikologi seorang karyawan. Karyawan yang bahagia dan puas di suatu pekerjaan selalu termotivasi untuk berkontribusi lebih banyak. Di sisi lain, karyawan yang tidak puas akan menjadi lesu, melakukan kesalahan dan menjadi beban bagi

perusahaan. Elemen dan faktor yang berkontribusi terhadap kepuasan kerja ini diantaranya adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi dan kondisi kerja: salah satu faktor terbesar dari kepuasan kerja adalah kompensasi dan tunjangan yang diberikan oleh perusahaan kepada seorang karyawan. Seorang karyawan dengan gaji yang baik, insentif, bonus, perawatan kesehatan dan lain-lainnya akan lebih bahagia dan puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan seseorang yang tidak memiliki pekerjaan dengan fasilitas yang sama. Lingkungan tempat kerja yang sehat juga menambah nilai bagi seorang karyawan.
2. Keseimbangan kehidupan kerja: setiap individu ingin memiliki tempat kerja yang baik serta pekerjaan yang dapat memungkinkan mereka menyisakan waktu yang cukup bersama keluarga dan teman. Kepuasan kerja bagi karyawan sering kali juga disebabkan oleh kebijakan keseimbangan hidup dan kerja (*work life balance*) yang baik, yang memastikan bahwa karyawan menghabiskan waktu berkualitas bersama keluarga di samping melakukan pekerjaannya. Dengan keseimbangan hidup dan kerja yang baik, kualitas hidup karyawan dapat ditingkatkan dan dapat meningkatkan kepuasan kerja seorang karyawan.
3. Dihormati dan diakui (*respect & recognition*): setiap individu menghargai dan merasa termotivasi jika mereka dihormati

ditempat kerja mereka. Seorang karyawan tentunya akan semakin termotivasi apabila diberikan penghargaan atas kerja kerasnya. Karenanya, pengakuan merupakan salah satu faktor kepuasan kerja.

4. Keamanan kerja: jika seorang karyawan yakin bahwa perusahaan akan berusaha mempertahankan mereka meskipun dalam kondisi pasar sedang bergejolak, itu akan memberi kepercayaan yang sangat besar. Keamanan kerja adalah salah satu alasan utama kepuasan kerja bagi karyawan.
5. Tantangan: aktivitas kerja yang monoton dapat menyebabkan karyawan tidak puas. Oleh karena itu, hal-hal seperti rotasi pekerjaan, memberikan kesempatan untuk bekerja di proyek baru dan lain sebagainya dapat membantu meningkatkan kepuasan kerja karyawan juga.
6. Pertumbuhan karir: karyawan juga selalu berharap dan berusaha untuk mendapatkan pertumbuhan karir yang dapat membawa mereka ke tingkatan ke lebih tinggi. Oleh karena itu, jika sebuah perusahaan memberikan peran pekerjaan yang lebih baru, tentunya juga akan meningkatkan kepuasan kerja karena karyawan tersebut tahu bahwa mereka akan mendapatkan kesempatan untuk peningkatan dalam karirnya.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Robbins & Judge (2008:120), mengemukakan indikator-indikator untuk mengukur kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri

Pekerjaan tersebut memberikan kesempatan untuk belajar dan kesempatan menerima tanggung jawab.

2. Gaji

Sejumlah uang yang diterima oleh pegawai dan dianggap pantas karena telah memberikan kontribusi mewujudkan tujuan perusahaan.

3. Kesempatan promosi

Promosi merupakan proses penempatan karyawan sebagai penghargaan atau hadiah atas usaha dan prestasinya di masa lampau dengan memindahkan ke level yang lebih tinggi dari pekerjaan yang sebelumnya.

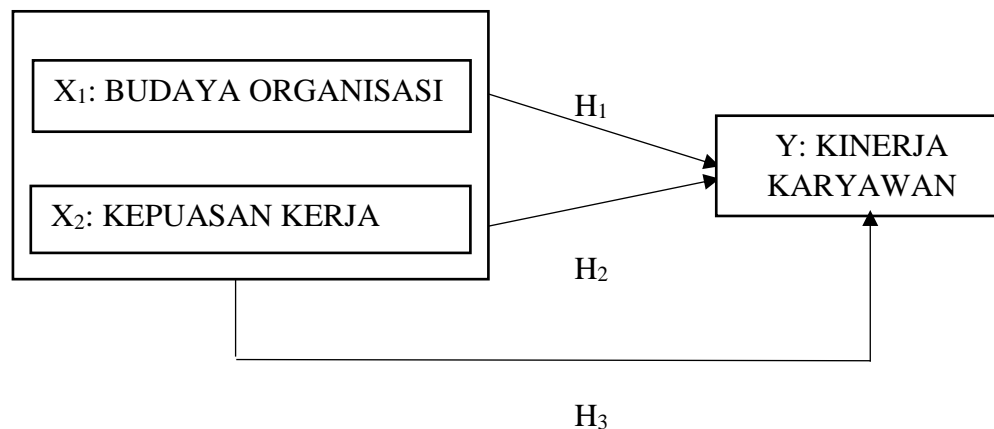
4. Rekan kerja

Rekan kerja yang kooperatif merupakan kepuasan kerja yang paling sederhana pada karyawan secara individu.

C. Kerangka Pikiran

Penelitian ini akan mengkaji mengenai keterkaitan antara variabel-variabel terkait yang menjadi fokus penelitian ini. Adapun variabel-variabel yang digunakan

yaitu budaya organisasi (X1) dan kepuasan kerja (X2) sebagai variabel independen terhadap kinerja (Y) sebagai variabel dependen. Sehingga akan dianalisis apakah budaya organisasi dan kepuasan kerja yang diberikan oleh PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur akan berdampak pada kinerja karyawan.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

D. Perumusan Hipotesis

Hipotesis penelitian menurut Sugiyono dalam Sulistyani *et al.* (2018:22), adalah dugaan sementara, dugaan tersebut dibuat oleh penulis atau peneliti dengan mengacu pada data awal yang diperoleh. Dikatakan sementara karena jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk pertanyaan.

H1: Diduga budaya organisasi berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H2: Diduga kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.

H3: Diduga budaya organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur.