

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

Salah satu acuan yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitiannya adalah penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang sedang dibahas dalam penelitian ini. Berikut merupakan penjelasan penelitian terdahulu terkait penelitian ini :

Penelitian terdahulu dari Edward S. Maabuat (2015) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)” menunjukkan bahwa metode analisis data yang digunakan dengan cara analisis regresi berganda, berupa uji F dan uji T. Dari pengujian tersebut menghasilkan kesimpulan bahwa kepemimpinan, orientasi kerja dan budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai secara simultan dan kepemimpinan serta orientasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sedangkan budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano).

Penelitian terdahulu dari Nurkholidah (2014) dengan judul “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung” menunjukkan bahwa metode analisis data dilakukan dengan cara analisis regresi berganda, berupa uji F dan uji T. dari pengujian tersebut menghasilkan kesimpulan berupa pemberdayaan sumber daya

manusia dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, Bandung.

Penelitian terdahulu dari Ayu Windari dan Sri Wilujeng Dianawati Suryaningtyas (2014) dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Malang” menunjukkan bahwa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda menggunakan program SPSS. Hasil analisis menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu dari Ratna Ardhiana (2007) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Kanca Tel Tuban” menunjukkan bahwa metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*path analysis*). Hasil analisis menunjukkan bahwa pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,1946 (19,46%), pengaruh secara langsung kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 0,1955 (19,55%) dan pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar ,0158 (1,58%).

Berikut merupakan tabel 2.1 mengenai beberapa penelitian terdahulu terkait dengan penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Variabel	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1.	Edward S. Maabuat (2015)	Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano)	Variabel Dependen Kinerja Pegawai (Y) Variabel Independen Kepemimpinan (X1), Orientasi Kerja (X2) dan Budaya Organisasi (X3)	Analisis regresi berganda	Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai dan Kepemimpinan serta Orientasi Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai sedangkan Budaya Organisasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Pegawai.
2.	Nurkholidah (2014)	Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Bandung.	Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)	Analisis regresi berganda	Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia, Bandung.
3.	Ayu Windari dan Sri Wilujeng Dianawati Suryaningtyas (2014)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia, Malang.	Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen Kepuasan Kerja (X1) dan Disiplin Kerja (X2)	Analisis regresi berganda	Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan dan terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

4	Ratna Ardhiana (2007)	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telkom Kanca Tel Tuban	Variabel Dependen Kinerja Karyawan (Y) Variabel Independen Budaya Organisasi (X1) dan Kepuasan Kerja (X2)	Analisis Jalur (Path Analysis)	<p>a. pengaruh secara langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki kontribusi sebesar 0,1946 (19,46%)</p> <p>b. pengaruh secara langsung kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar 0,1955 (19,55%) dan</p> <p>c. pengaruh secara tidak langsung budaya organisasi terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja memiliki kontribusi sebesar ,0158 (1,58%).</p>
---	-----------------------	---	---	--------------------------------	---

2.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. MSDM didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis. Unsur utama MSDM adalah manusia. Manajemen sumber daya manusia juga menyangkut desain dan implementasi sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengembangan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan dan hubungan ketenagakerjaan yang baik. Manajemen sumber daya

manusia melibatkan semua keputusan dan praktik manajemen yang memengaruhi secara langsung sumber daya manusianya.

2.2.1. Budaya Organisasi

2.2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat membawa dampak positif dan negatif kepada karyawan suatu perusahaan. Menurut Robbins (2006 : 721) Budaya organisasi adalah suatu sistem dari makna organisasi / arti bersama yang dianut para anggotanya yang membedakan organisasi dengan organisasi lainnya.

Menurut Moelyono Djokosantoso (2003 : 17-18) budaya organisasi adalah nilai-nilai dominan yang disebarluaskan didalam organisasi dan diacu sebagai filosofi kerja karyawan.

2.2.1.2. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Robbins, (2006 : 721) indikator budaya organisasi terdiri atas sebagai berikut :

- 1) Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
- 2) Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi/karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan, analisis dan perhatian kepada rincian.
- 3) Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen fokus pada

hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.

- 4) Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
- 5) Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
- 6) Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
- 7) Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

2.2.1.3. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut Stephen P. Robbins (2006 : 294) budaya organisasi mempunyai fungsi sebagai berikut :

- a. Budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri individual seseorang.
- d. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan

organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.

- e. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem yang dapat mempengaruhi perilaku dari setiap karyawan serta dapat menjadi pembedaan yang jelas antara satu perusahaan dengan perusahaan lainnya.

2.2.1.4. Jenis Budaya Organisasi

Jenis budaya organisasi menurut Robert E. Quinn dan Michael R. McGrath dalam Tika (2006:7-8) sebagai berikut :

1. Budaya rasional : proses informasi individual (klarifikasi sasaran pertimbangan logika, perangkat pengarahan) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kinerja yang di tunjukkan (efisien, produktivitas, dan keuntungan atau dampak).
2. Budaya ideologi : proses informasi intuitif (dari pengetahuan yang dalam, pendapat dan inovasi) diasumsikan sebagai sarana tujuan revitalisasi (dukungan dari luar, dukungan sumber daya dan pertumbuhan).
3. Budaya konsensus : proses informasi kolektif (diskusi, partisipasi, dan konsensus) diasumsikan sebagai sarana tujuan kohesi (iklim, moral, dan kerja sama kelompok).

4. Budaya hierarkis : proses informasi formal (dokumen, kompotasi, dan evaluasi) diasumsikan sebagai sarana bagi tujuan kesinambungan (stabilitas, kontrol, dan koordinasi).

2.2.1.5. Pembentukan Budaya Organisasi

Menurut Atmosoeparto dalam Muljono (2003: 22-23) terbentuknya budaya organisasi ditentukan oleh beberapa hal, antara lain:

1. Lingkungan usaha, lingkungan ditempat perusahaan itu beroperasi akan menentukan apa yang harus dikerjakan oleh perusahaan untuk mencapai keberhasilan.
2. Nilai – nilai merupakan konsep dasar dan keyakinan suatu organisasi.
3. Panutan atau keteladanan, orang-orang yang menjadi panutan atau teladan karyawan lainnya karena keberhasilannya.
4. Upacara (*rites* dan *ritual*), acara rutin yang diselenggarakan oleh perusahaan dalam rangka memberikan penghargaan pada karyawannya.
5. Network, jaringan komunikasi informal didalam perusahaan yang dapat menjadi sarana penyebaran nilai-nilai budaya organisasi.

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Untuk meningkatkan kinerja dari perusahaan maka haruslah kita meningkatkan kinerja karyawan terlebih dahulu. Agar dapat meningkatkan kinerja karyawan maka karyawan tersebut haruslah puas akan pekerjaannya. Menurut

Handoko dalam Sutrisno (2009:79), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Selanjutnya menurut Luthans (2006:243) kepuasan kerja adalah Hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan emosi atau perasaan dari seseorang yang dapat menunjukkan senang atau tidaknya mereka dalam menghadapi pekerjaan mereka dan seberapa baik mereka memberikan pengaruh yang besar terhadap perusahaannya.

2.2.2.2. Indikator Kepuasan Kerja

Adapun terdapat beberapa aspek dalam kepuasan kerja menurut Luthans (2006:243), yaitu sebagai berikut :

1. Pekerjaan itu sendiri (*Work Itself*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan akan terlihat jika orang tersebut memiliki keahlian yang dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, dari itulah kepuasan kerja seseorang akan meningkat atau menurun.

2. Atasan (*Supervisor*)

Atasan yang baik ialah atasan yang mau menghargai pekerjaan dari bawahannya. Bagi bawahan, atasan yang baik adalah atasan yang memiliki karakter yang bukan hanya sebagai atasan saja tetapi juga bisa dianggap

sebagai teman.

3. Teman sekerja (*Co-Workers*)

Merupakan hubungan antara karyawan dengan atasannya dan dengan karyawan lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

4. Promosi (*Promotion*)

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

5. Gaji / Upah (*Pay*)

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup karyawan yang dianggap sesuai atau tidaknya gaji yang diberikan dengan pekerjaan yang dilakukan.

2.2.2.3. Respon Ketidakpuasan Kerja

Robbins (2006: 181) mengemukakan ada konsekuensi ketika karyawan menyukai pekerjaan mereka, dan ada konsekuensi ketika karyawan tidak menyukai pekerjaan mereka. Respon-respon yang dimaksud akan dijelaskan seperti berikut :

1. Aspirasi (*voice*)

Berusaha untuk memperbaiki kondisi, termasuk menyarankan perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasan dan beberapa bentuk aktivitas karyawan.

2. Kesetiaan (*loyalty*)

Optimis menunggu membaiknya kondisi, termasuk membela perusahaan ketika berhadapan dengan ancaman eksternal dan mempercayai perusahaan

serta manajemennya untuk “melakukan hal yang benar”

3. Keluar (*exit*)

Perilaku yang ditunjukkan oleh karyawan untuk meninggalkan perusahaan termasuk mencari posisi baru dan mengundurkan diri.

4. Pengabaian (*neglect*)

Mebiarkan kondisi menjadi lebih buruk, termasuk meningkatkan ketidakhadiran atau keterlambatan yang terus-menerus, kurangnya usaha, dan meningkatnya angka kesalahan.

2.2.2.4. Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah (Sutrisno, 2009: 82-84):

1. Kesempatan untuk maju.

Dalam hal ini, ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh pengalaman dan peningkatan kemampuan selama kerja.

2. Keamanan kerja.

Faktor ini disebut sebagai penunjang kepuasan kerja, baik bagi karyawan. Keadaan yang aman sangat mempengaruhi perasaan karyawan selama kerja.

3. Gaji.

Gaji lebih banyak menyebabkan ketidakpuasan, dan jarang orang mengekspresikan kepuasan kerjanya dengan sejumlah uang yang diperolehnya.

4. Perusahaan dan manajemen.

Perusahaan dan manajemen yang baik adalah yang mampu memberikan situasi dan kondisi kerja yang stabil.

5. Pengawasan. Sekaligus atasannya. Supervisi yang buruk dapat berakibat absensi dan turnover.

6. Faktor Intrinsik dari pekerjaan.

Atribut yang ada dalam pekerjaan mensyaratkan keterampilan tertentu. Sukar dan mudahnya serta kebanggaan akan tugas dapat meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

7. Kondisi kerja. Termasuk di sini kondisi kerja tempat, ventilasi, penyiaran, kantin dan tempat parkir.

8. Aspek sosial dalam pekerjaan.

Merupakan salah satu sikap yang sulit digambarkan tetapi dipandang sebagai faktor yang menunjang puas atau tidak puas dalam bekerja.

9. Komunikasi.

Komunikasi yang lancar antar karyawan dengan pihak manajemen banyak dipakai alasan untuk menyukai jabatannya. Dalam hal ini adanya kesediaan pihak atasan untuk mau mendengar, memahami dan mengakui pendapat ataupun prestasi karyawannya sangat berperan dalam menimbulkan rasa puas terhadap kerja.

10. Fasilitas.

Fasilitas rumah sakit, cuti, dana pensiun, atau perumahan merupakan standar suatu jabatan dan apabila dapat dipenuhi akan menimbulkan rasa puas.

2.2.2.5. Penyebab Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi (2001:225) terdapat lima faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1. *Need fulfillment* (pemenuhan kebutuhan)

Model ini dimaksudkan bahwa kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. *Discrepancies* (perbedaan)

Model ini menyatakan bahwa kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antar apa yang diharapkan dan diperoleh individu dari pekerjaan. Apabila harapan lebih besar daripada apa yang diterima, orang akan tidak puas.

Sebaliknya diperkirakan individu akan puas apabila mereka menerima manfaat diatas harapan.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Gagasan value attainment adalah bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja kepada individual yang penting.

4. *Equity* (keadilan)

Dalam model ini dimaksudkan bahwa kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil

kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukkan pekerjaan lainnya.

5. *Dispositional/genetic components* (komponen genetic)

Beberapa rekan kerja atau teman tanpa puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya kelihatan tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Model meyakini perbedaan individu hanya mempunyai arti penting untuk menjelaskan kepuasan kerja seperti halnya karakteristik lingkungan pekerjaan.

2.2.2.6. Faktor Penyebab Ketidakpuasan Kerja

Menurut Herzberg (2000:49) faktor *hygiene* tidak berhubungan langsung dengan kepuasan suatu pekerjaan, tetapi berhubungan langsung dengan timbulnya suatu ketidakpuasan kerja (*Dissatisfier*). Sehingga faktor *hygiene* tidak dapat digunakan sebagai alat motivasi tapi lebih kepada menciptakan kondisi yang mencegah timbulnya kepuasan. Faktor-faktor dalam *hygiene* ialah :

1. Gaji, upah dan tunjangan lainnya
2. Kebijakan perusahaan dan administrasi
3. Hubungan baik antar-pribadi
4. Kualitas pengawasan
5. Keamanan pekerjaan
6. Kondisi kerja
7. Keseimbangan kerja dan hidup.

2.2.2.7. Korelasi Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinichi (2001:226) terdapat beberapa korelasi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

1. *Motivation* (Motivasi)

Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara motivasi dan kepuasan kerja. Karena kepuasan dengan supervise juga mempunyai korelasi signifikan dengan motivasi, manager disarankan mempertimbangkan bagaimana perilaku mereka mempengaruhi kepuasan pekerja. manager secara potensial dapat meningkatkan motivasi pekerja melalui berbagai usaha untuk meningkatkan kepuasan kerja.

2. *Job Improvement* (Perlibatan Kerja)

Perlibatan kerja menunjukkan kenyataan dimana individu secara pribadi dilibatkan dengan peran kerjanya. Karena pelibatan kerja mempunyai hubungan dengan kepuasan kerja, dan peran atasan/manager perlu didorong memperkuat lingkungan kerja yang memuaskan untuk meningkatkan keterlibatan kerja pekerja.

3. *Organizational citizenship behavior*

Organizational citizenship behavior merupakan perilaku pekerja diluar dari apa yang menjadi tugasnya. Sebagai contoh adalah adanya bisik-bisik sebagai pernyataan konstruktif tentang departemen, ekspresi tentang perhatian pribadi atas pekerjaan orang lain, saran untuk

perbaikan, melatih orang baru, menghargai semangat, perhatian terhadap kekayaan organisasi dan kehadiran di atas standar yang ditentukan oleh kepemimpinan dan karakteristik lingkungan kerja daripada oleh kepribadian pekerja.

4. *Organizational commitment* (Komitmen Organisasional)

Komitmen Organisasional mencerminkan tingkatan dimana individu mengidentifikasi dengan organisasi dan mempunyai komitmen terhadap tujuannya. Antara komitmen organisasi dengan kepuasan terdapat hubungan yang signifikan dan kuat, karena meningkatnya kepuasan kerja akan menimbulkan tingkat komitmen yang lebih tinggi. Selanjutnya komitmen yang lebih tinggi dapat memfasilitasi produktivitas yang lebih tinggi.

5. *Absenteeism* (Kemangkiran)

Kemangkiran merupakan hal yang mahal dan manajer secara tetap mencari cara untuk menguranginya. Satu rekomendasi telah meningkatkan kepuasan kerja. Apabila rekomendasinya sah, akan terdapat korelasi negatif yang kuat antara kepuasan dan kemangkiran.

Dengan kata lain, apabila kepuasan meningkat, kemangkiran akan turun. Penelitian yang pernah dilakukan menunjukkan terdapat hubungan negatif yang lemah antara kepuasan dengan kemangkiran. Oleh karena itu, manajer akan menyadari setiap penurunan signifikan dalam kemangkiran akan meningkatkan kepuasan kerja.

6. *Turnover* (Perputaran)

Perputaran sangat penting bagi manager karena mengganggu kontinuitas organisasi dan sangat mahal. Penelitian menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif moderat antara kepuasan dan perputaran. Dengan kekuatan hubungan tertentu, manager disarankan untuk mengurangi perputaran dengan meningkatkan kepuasan kerja pekerja.

7. *Perceived Stress* (perasaan stres)

Stress dapat berpengaruh sangat negatif terhadap perilaku organisasi dan kesehatan individu. Stress secara positif berhubungan dengan kemangkiran, perputaran, sakit jantung coroner, dan pemeriksaan virus, penelitian menunjukkan adanya hubungan negatif kuat antara perasaan stress dan kepuasan kerja. Diharapkan manager berusaha mengurangi dampak negatif stres dengan memperbaiki kepuasan kerja.

8. *Job Performance* (prestasi kerja)

Kontroversi terbesar dalam penelitian organisasi adalah tentang hubungan antara kepuasan kerja dan prestasi kerja atau kinerja. Ada yang menyatakan bahwa kepuasan memengaruhi prestasi kerja lebih tinggi, sedangkan lainnya berpendapat bahwa prestasi kerja memengaruhi kepuasan. Penelitian untuk menghapuskan kontroversi tersebut menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan kinerja.

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Agar tujuan sebuah perusahaan dapat dicapai maka diperlukan sumber daya manusianya memberikan kinerja terbaiknya. Menurut Mangkunegara (2001:67) kinerja adalah Hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Suyadi (2008:2) kinerja adalah hasil yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari defenisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kriteria yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.2.3.2. Indikator Kinerja Karyawan

Menurut Mathis dan Jackson (2006:378) indikator kinerja adalah :

1. Kuantitas, diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
2. Kualitas, dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan. Hasil pekerjaan yang dilakukan mendekati sempurna atau memenuhi tujuan yang diharapkan dari pekerjaan tersebut.

3. Ketepatan waktu, diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan dari awal waktu sampai menjadi output. Dapat menyelesaikan pada waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.
4. Efektifitas, pemanfaatan secara maksimal sumber daya dan waktu yang ada pada organisasi untuk meningkatkan keuntungan dan mengurangi kerugian.
5. Kehadiran, tingkat kehadiran karyawan dalam perusahaan dapat menentukan kinerja karyawan.

2.2.3.3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Tika (2006:121) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan terbagi atas:

a. Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.

b. Otoritas (wewenang)

Otoritas menurut adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan

kontribusinya Perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

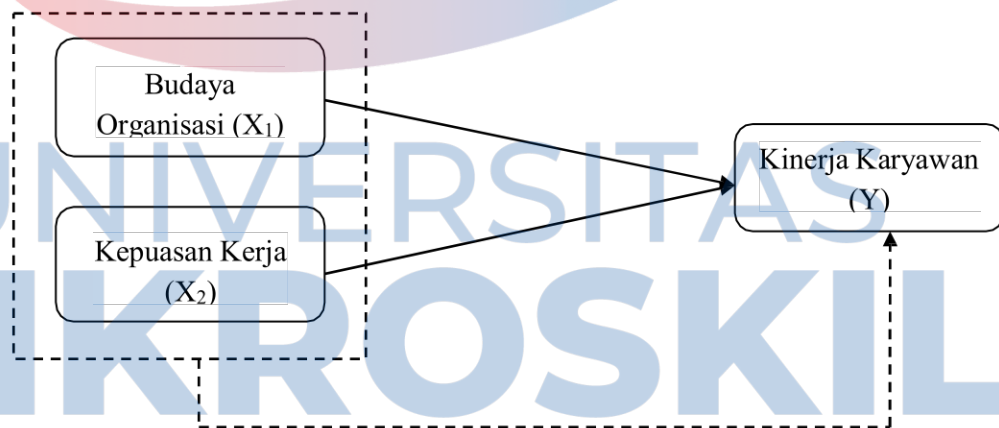
c. Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin karyawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.3. Kerangka Konseptual



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

Keterangan :

-----> = Pengaruh simultan

————> = Pengaruh parsial

Hubungan Variabel Budaya Organisasi dengan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi yang mempunyai peran penting dalam menentukan pertumbuhan organisasi. Organisasi dapat tumbuh dan berkembang karena budaya organisasi yang terdapat didalamnya mampu merangsang semangat kerja sumber daya manusia didalamnya, sehingga kinerja organisasi meningkat. Namun tidak jarang pula organisasi yang hancur karena tidak mampu memelihara budaya organisasi yang produktif. Wibowo (2008:189)

Hubungan Variabel Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Terdapat hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisi lain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Tidak menutup kemungkinan terdapat hubungan timbal balik yang menunjukkan tidak adanya arah atau hubungan yang spesifik antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Gibson, Ivancevich, dan Donnelly (2000:110)

Hubungan Variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja dengan Kinerja Karyawan

Karyawan bekerja dengan produktif atau tidak bergantung pada faktor-faktor yang mempengaruhinya diantaranya adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja. Jika budaya organisasi yang diterapkan oleh suatu perusahaan dapat

meningkatkan semangat kerja seorang karyawan, maka hal tersebut juga dapat meningkatkan kepuasan tersendiri akan pekerjaan yang dikerjakan karyawan dan akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan tersebut. Widyastuti dan Waridin (2006:125)

2.4. Hipotesis Penelitian

Dari kerangka konseptual diatas, dapat dibuat hipotesis penelitian sebagai berikut : “ Terdapat pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Anugrah Semesta Perkasa, Medan secara parsial dan simultan.



UNIVERSITAS
MIKROSKIL