

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Landasan Teori**

##### **2.1.1. Manajemen Sumber Daya Manusia**

###### **2.1.1.1. Pengertian Sumber Daya Manusia**

Sinambela (2016:65) Sumber daya manusia atau pengertian lain sering dinamakan tenaga kerja atau pekerja. Pekerja melakukan suatu pekerjaan secara sadar dengan tujuan tertentu. Kata ‘pekerjaan’ mempunyai berbagai kondisi yang untuk kejelasan dan ketepatan memerlukan definisi yang teliti.

###### **2.1.1.2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Kasmir (2019:6), manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan kerja menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut Afandi (2018:3), manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja secara efisien dan efektif sehingga tercapai tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu dalam mengatur semua tenaga kerja secara

efektif dan efisien dengan mengembangkan kemampuan yang mereka miliki dalam mewujudkan tujuan organisasi dan perusahaan. Dengan adanya tujuan tertentu maka tenaga kerja akan termotivasi untuk bekerja sebaik mungkin.

### **2.1.1.3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Afandi (2018:2) menyatakan bahwa ada lima fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi :

a. *Planning* (Perencanaan)

*Planning* atau perencanaan merupakan pemilihan atau penetapan tujuan-tujuan organisasi dan penentuan strategi kebijaksanaan proyek program prosedur metode sistem anggaran dan standar yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan.

b. *Organizing* (Pengorganisasian)

*Organizing* atau pengorganisasian ini meliputi :

1. penentuan sumber daya-sumber daya dan kegiatan-kegiatan yang dibutuhkan untuk mencapai tujuan organisasi. Perancangan dan
2. pengembangan suatu organisasi atau kelompok kerja yang akan dapat membawa hal-hal tersebut kearah tujuan.
3. Penugasan tanggung jawab tertentu.
4. Pendelegasian wewenang yang diperlukan kepada individu-individu untuk melaksanakan tugasnya.

c. *Staffing* (Kepegawaian)

*Staffing* atau penyusunan personalia adalah penarikan (*recruitment*) latihan dan pengembangan serta penempatan dan pemberian orientasi pada karyawan dalam lingkungan kerja yang menguntungkan dan produktif.

d. *Learding* (Terkemuka)

*Learding* atau fungsi pengarahan adalah bagaimana membuat atau mendapatkan para karyawan melakukan apa yang diinginkan dan harus mereka lakukan.

e. *Controlling* (Mengendalikan)

*Controlling* atau pengawasan adalah penemuan dan penerapan cara dan alat untuk menjamin bahwa rencana telah dilaksanakan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

## **2.1.2. Kepuasan Kerja**

### **2.1.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:73) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Seperangkat perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidaknya suatu pekerjaan. Sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Sedangkan Edison (2022:210) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal yang menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja 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.

### **2.1.2.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:120) menyatakan bahwa ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfilment*)

Kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Kepuasan merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaannya.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja.

5. Budaya organisasi (*Organization culture*)

Dalam sebuah organisasi yang terjalin budaya kerja yang baik dan harmonis maka karyawan akan merasa puas bekerja dan berupaya bekerja dengan baik.

### **2.1.2.3. Indikator-indikator Kepuasan Kerja**

Afandi (2018:82) menyatakan bahwa indikator-indikator Kepuasan Kerja meliputi antara lain :

## 1. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

## 2. Upah

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dan pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

## 3. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.

## 4. Pengawas

Seseorang senantiasa memberi perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

## 5. Rekan kerja

kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

### **2.1.3. Budaya Organisasi**

#### **2.1.3.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Edison (2022:117) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan hasil proses melebur gaya budaya dan atau perilaku individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma-norma dan filosofi yang baru, yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan tujuan tertentu. Sedangkan Robbins dan Judge (2016:355) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan suatu sistem berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi lainnya.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan suatu norma atau nilai-nilai perilaku yang harus dipahami dan dipatuhi oleh kelompok orang yang menganutnya yang digunakan sebagai tuntunan mereka dalam bekerja.

### **2.1.3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi**

Afandi (2018:100) menyatakan bahwa bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. Kepemimpinan yaitu gaya seorang manajer atau pemimpin dalam mengatur organisasi secara profesional.
2. Kedisiplinan yaitu mentaati peraturan organisasi.
3. Hubungan organisasi yaitu keterkaitan semua level jabatan.
4. Komunikasi yaitu alur kerja yang terjalin dengan baik antara pimpinan dengan para karyawan.

### **2.1.3.3. Indikator-Indikator Budaya Organisasi**

Edison (2022:129) menyatakan bahwa dimensi dan indikator Budaya Organisasi diuraikan sebagai berikut :

1. Kesadaran diri

Anggota organisasi dengan kesadarannya bekerja untuk mendapatkan kepuasan dari pekerjaan mereka, mengembangkan diri, menaati aturan, serta menawarkan produk-produk berkualitas dan layanan tinggi.

## 2. Keagresifan

Anggota organisasi menetapkan tujuan yang menantang tapi realistis. Mereka menetapkan rencana kerja dan strategi untuk mencapai tujuan tersebut serta mengejanya dengan antusias.

## 3. Kepribadian

Anggota bersikap saling menghormati, ramah, terbuka, dan peka terhadap kepuasan kelompok serta sangat memperhatikan aspek-aspek kepuasan pelanggan, baik pelanggan internal maupun eksternal.

## 4. Performa

Anggota organisasi memiliki nilai kreatifitas, memenuhi kualitas, mutu dan efisien

## 5. Orientasi tim

Anggota organisasi melakukan kerjasama yang baik serta melakukan komunikasi dan koordinasi yang efektif dengan keterlibatan aktif para anggota, yang pada gilirannya mendapatkan hasil kepuasan tinggi serta komitmen bersama.

### **2.1.4. Kinerja Karyawan**

#### **2.1.4.1. Pengertian Kinerja Karyawan**

Kasmir (2019:182) menyatakan bahwa Kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Sedangkan Edison (2022:188) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur

selama periode tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari pengertian diatas dalam kinerja terkandung arti bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuan menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### **2.1.4.2. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan**

Kasmir (2019:189-193) menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaan secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar begitu juga sebaliknya.

#### 4. Kepribadian

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik begitu juga sebaliknya.

#### 5. Motivasi kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika seseorang karyawan memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

#### 6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

#### 7. Gaya kepemimpinan

Merupakan gaya seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintah bawahannya.

#### 8. Budaya organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan.

#### 9. Kepuasan kerja

Merupakan perasaan senang atau gembira atau perasaan suka seseorang dalam melakukan pekerjaan. Jika karyawan merasa suka ataupun senang dalam bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik begitu juga sebaliknya.

#### 10. Lingkungan kerja

Merupakan suasana atau kondisi di sekitar lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan layout, sarana prasarana serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

#### 11. Loyalitas

Merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja. Kesetiaan ini ditunjukkan dengan terus bekerja sungguh-sungguh sekalipun perusahaannya dalam kondisi yang kurang baik.

#### 12. Komitmen

Merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja. Komitmen juga diartikan kepatuhan karyawan kepada janji-janji yang telah dibuatnya.

#### 13. Disiplin kerja

Merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya secara sungguh-sungguh. Disiplin kerja dalam hal ini dapat berupa waktu, misalnya masuk kerja selalu tepat waktu, kemudian disiplin dalam pekerjaan apa yang diperintahkan kepadanya sesuai dengan perintah yang harus dikerjakan. Karyawan yang disiplin akan mempengaruhi kinerja.

### **2.1.4.3. Indikator-indikator kinerja**

Kasmir (2019:208-210) menyatakan bahwa indikator yang menjadi patokan mengukur kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas (mutu)

Pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan melihat kualitas (mutu) dari pekerjaan yang dihasilkan melalui suatu proses tertentu.

2. Kuantitas (jumlah)

Untuk mengukur kinerja dapat pula dilakukan dengan melihat dari kuantitas (jumlah) dihasilkan oleh seseorang. Dengan kata lain kuantitas merupakan produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam bentuk satuan mata uang, jumlah unit, atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.

3. Waktu (jangka waktu)

Untuk jenis pekerjaan tertentu diberikan batas waktu dalam menyelesaikan pekerjaannya. Artinya ada pekerjaan batas waktu minimal dan maksimal yang harus dipenuhi (misalnya 30 menit ). Jika melanggar atau tidak memenuhi ketentuan waktu tersebut, maka dapat dianggap kinerjanya kurang baik demikian juga sebaliknya.

4. Penekanan biaya

Biaya yang dikeluarkan untuk setiap aktivitas perusahaan sudah dianggarkan sebelum aktivitas dijalankan. Artinya dengan biaya yang sudah dianggarkan tersebut merupakan acuan agar tidak melebihi dari yang sudah dianggarkan. Jika pengeluaran biaya melebihi anggaran yang telah ditetapkan maka terjadi pemborosan, sehingga kinerja dianggap kurang baik demikian juga sebaliknya.

## 5. Pengawasan

Hampir seluruh jenis pekerjaan perlu melakukan dan memerlukan pengawasan terhadap pekerjaan yang sedang berjalan. Artinya pengawasan sangat diperlukan dalam rangka mengendalikan aktivitas karyawan agar tidak meleset dari yang sudah direncanakan dan ditetapkan.

## 6. Hubungan antar karyawan

Dalam hubungan ini diukur apakah seorang karyawan mampu untuk mengembangkan perasaan saling menghargai, niat baik dan bekerja sama antar karyawan yang satu dengan karyawan yang lain.

### **2.1.5. Hubungan Antar Variabel**

#### **2.1.5.1. Hubungan Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan**

Afandi (2018:78) menyatakan bahwa terdapat hubungan positif rendah antara kepuasan dan prestasi kerja. Dikatakan kepuasan kerja meningkatkan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Di sisi lain terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Pada dasarnya seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dalam sebuah organisasi apa bila memperoleh kepuasan. Ketika karyawan merasakan kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan, maka karyawan tersebut akan bekerja secara maksimal dalam menyelesaikan pekerjaannya, dan menghasilkan prestasi kerja yang baik.

Kasmir (2016:192) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk

bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik. Demikian pula jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

#### **2.1.5.2. Hubungan Budaya Organisasi Dan Kinerja Karyawan**

Kasmir (2016:191) menyatakan bahwa terdapat hubungan antara budaya organisasi terhadap kinerja dimana budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan atau organisasi. Kepatuhan anggota organisasi untuk menuruti atau mengikuti kebiasaan atau norma ini akan mempengaruhi kinerja seseorang atau kinerja organisasi. Demikian pula jika tidak mematuhi kebiasaan atau norma-norma maka akan menurunkan kinerja. Dengan demikian budaya organisasi mempengaruhi kinerja.

Wirawan (2016:37) menyatakan budaya organisasi yang kondusif menciptakan, meningkatkan dan mempertahankan kinerja tinggi. Budaya organisasi yang kondusif menciptakan kepuasan kerja, etos kerja, dan motivasi kerja karyawan. Semua faktor tersebut merupakan indikator terciptanya kinerja tinggi dari karyawan/pegawai yang akan menghasilkan kinerja organisasi yang juga tinggi.

## 2.2. Penelitian Sebelumnya

**Tabel 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian, Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel Yang Diteliti, Alat Analisis, Hasil Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Dewa Ayu Diah Kharisma Dewi, I Wayan Widnyana, I Gusti Ngurah Bagus Gunadi	Judul Penelitian Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar. Jurnal Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar, Volume 3, Nomor 11, Tahun 2022	Variabel : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Motivasi Kerja (X1)</li> <li>• Kepuasan Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial dan simultan variabel Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia di Kantor Pos Pusat Gianyar</li> </ul>	Persamaannya yaitu meneliti : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Terdapat perbedaan yaitu : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>

2.	Eritha Sulastris, Saladin Ghalib, Taharuddin	Judul Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas. Jurnal ekonomi bisnis dan pembangunan, Volume 6, Nomor 2, Tahun 2017	Variabel : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> <li>• Kepuasan Kerja (X1)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul> Alat analisis : Menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil penelitian : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial dan simultan variabel Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PLN (Persero) Wilayah Kalimantan Selatan Dan Kalimantan Tengah Area Kuala Kapuas</li> </ul>	Persamaannya yaitu meneliti : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Terdapat perbedaan yaitu : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>
3.	Faif Yususf, Andrie Kurniawan, Ahmad Taufik	Judul penelitian Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur. Jurnal of Economics And Business Letters, Volume 1, Nomor 4, tahun 2021	Variabel : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X1)</li> <li>• Lingkungan Kerja (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda Hasil Penelitian : Secara parsial dan simultan variabel Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Jakarta Timur	Persamaannya yaitu meneliti : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	Terdapat perbedaan yaitu : <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>

4.	Kuswinton	Judul penelitian Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Pengembangan SDM Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Unit Pelaksana Pelayanan Pelanggan Makasar Utara. Jurnal Economic Volume 8, Nomor 1, Tahun 2020	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Gaya Kepemimpinan (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> <li>• Pengembangan SDM (X3)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> <p>Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda          Hasil penelitian :          Dari hasil pengujian memiliki signifikan <math>t\text{-hitung} &gt; t\text{-tabel}</math>, maka Gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap Kinerja. Budaya Organisasi memiliki <math>t\text{-hitung} &gt; t\text{-tabel}</math>, maka Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Dan Pengembangan SDM memiliki <math>t\text{-hitung} &gt; t\text{-tabel}</math>, maka Pengembangan SDM berpengaruh positif terhadap Kinerja.</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<p>Terdapat perbedaan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>
5.	Mutia Wulandari, Agussalim M, Delvianti	Judul Penelitian Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos (Persero) Painan Pesisir Selatan. Jurnal Fakultas Ekonomi Prodi	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X1)</li> <li>• Kinerja (Y)</li> </ul> <p>Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda          Hasil penelitian :</p>	<p>Persamaannya yaitu meneliti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)</li> </ul>	<p>Terdapat perbedaan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> </ul>

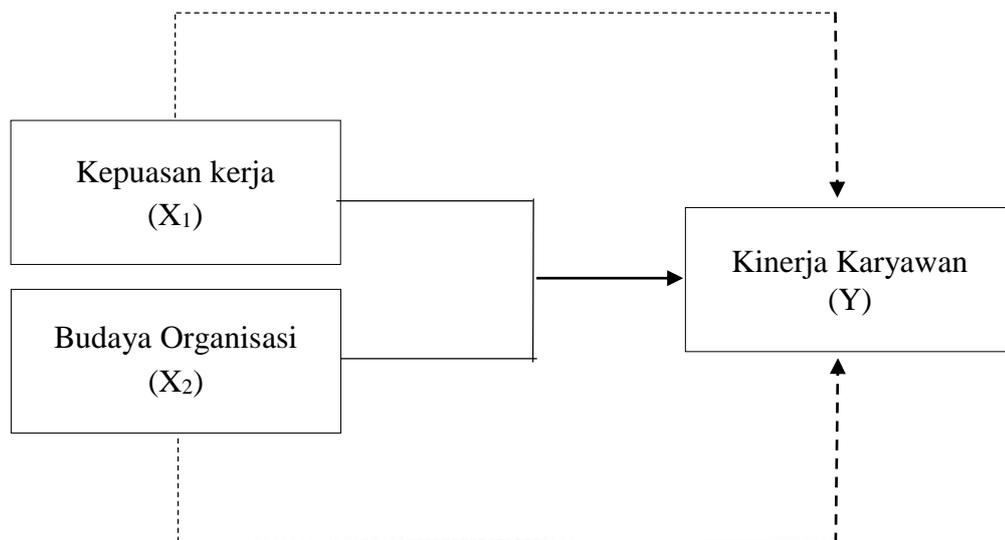
		Manajemen Universitas Ekasakti Padang ,Volume 3, Nomor 2, Tahun 2021	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pos Indonesia (Persero) Painan Pesisir selatan dan TCR Budaya Organisasi Kantor Pos Indonesia (Persero) Painan Pesisir selatansetinggi adalah Prestasi di Kantor Pos Indonesia (Persero) Painan Pesisir selatan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Jumlah responden</li> </ul>
6.	Saktisyahputra, Primadi Candra Susanto	Judul Penelitian Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. TELKOM Cabang Boyolali. Jurnal of current reseach in business and economics,Volume 01, Nomor 01, Tahun 2022	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan kerja (X1)</li> <li>• Kinerja karyawan (Y)</li> </ul> <p>Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Dari hasil penelitian ini diperoleh bahwa karyawan merasa cukup puas bekerja di perusahaan tersebut, adanya pengaruh positif yang signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja</li> </ul>	<p>Persamaannya yaitu meneliti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<p>Terdapat perbedaan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>

			<p>karyawan, dan sisi faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja faktor kepuasan finansial yang paling mempengaruhi kinerja karyawan pada PT. Telkom Cabang Boyolali</p>		
7.	Nora Dewi	<p>Judul Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Ogan Komerling Ulu, Skripsi (2021)</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Disiplin Kerja (X1)</li> <li>• Budaya Organisasi (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul> <p>Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil penelitian</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial dan secara simultan variabel disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Ogan Komerling Ulu</li> </ul>	<p>Persamaannya yaitu meneliti :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Budaya Organisasi (X2) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<p>Terdapat perbedaan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>
8.	Santi Agustina	<p>Judul Penelitian : Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja</p>	<p>Variabel :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Komitmen Organisasi (X1)</li> <li>• Kepuasan (X2)</li> <li>• Kinerja Karyawan (Y)</li> </ul>	<p>Persamaannya yaitu meneliti :</p>	<p>Terdapat perbedaan yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tempat penelitian</li> </ul>

		<p>Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja, Skripsi (2020)</p>	<p>Alat analisis menggunakan analisis regresi linear berganda</p> <p>Hasil penelitian :</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Secara parsial dan simultan variabel Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan Kerja (X1) terhadap kinerja (Y)</li> <li>• Menggunakan alat analisis regresi linier berganda</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Waktu penelitian</li> <li>• Tahun penelitian</li> <li>• Jumlah responden</li> </ul>
--	--	---	--	---	--

### 2.3. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir adalah sebuah model atau gambaran yang yang berupa konsep yang didalamnya menjelaskan tentang hubungan antara variabel yang satu dengan variabel yang lainnya (Hardani,dkk.,2020:321). Kerangka pemikiran berikut menggambarkan hubungan antara variabel independen, dalam hal ini adalah kepuasan kerja dan budaya organisasi dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan.



Keterangan :

- Parsial
- ▶ Simultan

**Gambar 2. 1**  
**Kerangka Pemikiran**

### 2.4 Hipotesis

Sugiyono (2020:99) menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan. Berdasarkan latar

belakang, perumusan masalah, dan landasan teori, maka penulis mengajukan hipotesis yang merupakan kesimpulan sementara bagaimana pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hipotesis dalam penelitian ini yaitu "Diduga ada pengaruh kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Baturaja baik secara parsial maupun simultan".