

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:9), Manajemen sumber daya manusia adalah Ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan dan manajemen pengorganisasian sumber daya.

Menurut Mangkunegara (2017:2) mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balasa jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Menurut Hamali (2018:3) Manajemen sumber daya manusia sebenarnya merupakan suatu gerakan pengakuan terhadap pentingnya unsur manusia sebagai sumber daya yang cukup potensial, yang perlu dikembangkan sedemikian rupa sehingga mampu memberikan kontribusi yang maksimal bagi organisasi dan bagi pengembangan dirinya.

2.1.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2017:21), fungsi manajemen sumber daya manusia meliputi:

1. Perencanaan

Perencanaan (*human resources planning*) adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.

2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagiam organisasi (*organization chart*).

3. Pengarahan

Pengarahan (*directing*) adalah kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mampu bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, pegawai, dan masyarakat.

4. Pengendalian

Pengendalian (*controlling*) adalah kegiatan mengendalikan semua pegawai, agar mentaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

5. Pengadaan

Pengadaan (*procurement*) adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

6. Pengembangan

Pengembangan (*development*) adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan.

7. Kompensasi

Kompensasi (*compensation*) adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan perusahaan.

8. Pengintegrasian

Pengintegrasian (*integration*) adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan.

9. Pemeliharaan

Pemeliharaan (*maintenance*) adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas pegawai, agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun.

10. Kedisiplinan

Kedisiplinan merupakan fungsi MSDM yang terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.

11. Pemberhentian

Pemberhentian (*separation*) adalah putusnya hubungan kerja sama seseorang dari suatu perusahaan.

2.1.2 Budaya Organisasi

2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robins (dalam Sedarmayanti, 2017:348) budaya organisasi adalah suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Sedangkan menurut Sembiring (2012:36) menyebut organisasi bukan sekedar kumpulan orang-orang yang bekerja untuk organisasi dan semuanya berpikir rasional dalam mengejar kebutuhan-kebutuhannya secara individual, melainkan mereka disisi lain juga adalah sebuah masyarakat dengan segala atributnya masing-masing. Sobirin (dalam Sembiring, 2012:36) mengemukakan tiga karakteristik keanggotaan organisasi secara internal yaitu:

1. Organisasi terdiri dari sekelompok orang yang mempunyai berbeda latar belakang, baik pendidikan, sosial, maupun politik.
2. Organisasi tidak bebas nilai, artinya mereka sebelum bergabung dengan organisasi sudah memiliki tata nilai dan budaya yang diadopsi dari tata nilai dan budaya masyarakat di luar organisasi.
3. Organisasi sebagai sebuah masyarakat, di dalam organisasi terjadi sebuah interaksi sosial diantara para anggota organisasi. Akibatnya hubungan diantara anggota organisasi bukan saja terjadi pada tingkat formal saja namun juga terjadi pada tingkat informal, emosional dan cultural.

Menurut Fahmi (2011:46), budaya organisasi yaitu suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan

dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Robbins dan Timothy (2014:90) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggotanya yang membedakan organisasi itu dan juga organisasi lainnya. Mangkunegara (2016:75) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki yang timbul dalam organisasi. Budaya organisasi melingkupi pola sikap dan perilaku seluruh anggota organisasi dan menjadi pedoman bagi setiap individu dalam melakukan interaksi secara internal maupun interaksi secara eksternal organisasi. Budaya organisasi terdiri dari beberapa faktor, elemen, karakteristik atau dimensi. Masing-masing dimensi memerlukan pengetahuan tersendiri, agar dapat memahami budaya organisasi secara utuh melalui dimensi-dimensi budaya organisasi terukur.

Dari mengenai definisi-definisi budaya organisasi di atas dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan pola keyakinan yang dijiwai seluruh anggotanya dalam melakukan pekerjaan sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait, sehingga akan menjadi sebuah nilai atau aturan dalam suatu organisasi. Organisasi mempunyai kepribadian yang menjadi identitas bagi anggota didalamnya. Identitas tersebut dinamakan dengan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah persepsi umum anggota organisasi terhadap nilai-nilai yang dimiliki perusahaan tersebut. Budaya organisasi dapat dijadikan suatu acuan dasar untuk membentuk peraturan dan ketentuan dalam suatu organisasi yang secara tidak langsung membentuk dan menampilkan identitas atau karakteristik dari perusahaan. Oleh

karena itu, suatu budaya yang berkembang dalam organisasi akan sangat berperan dalam mendukung aktivitas kerja di dalam organisasi tersebut.

2.1.2.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Tika (2010:5), terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu sebagai berikut:

1. Asumsi Dasar

Asumsi dasar berfungsi sebagai pedoman bagi anggota maupun kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

2. Keyakinan untuk dianut

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh para anggota organisasi. Keyakinan ini mengandung nilai-nilai yang dapat berbentuk slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi usaha, atau prinsip-prinsip yang menjelaskan usaha.

3. Pemimpin atau kelompok pencipta pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pemimpin organisasi atau kelompok tertentu dalam organisasi tersebut.

4. Pedoman mengatasi masalah

Dalam organisasi terdapat dua masalah pokok yang sering muncul, yakni masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Kedua masalah tersebut dapat diatasi dengan asumsi dasar keyakinan yang dianut bersama anggota organisasi.

5. Berbagi nilai (*sharing value*)

Dalam budaya organisasi perlu berbagai nilai terhadap apa yang paling penting diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

6. Pewarisan (*learning process*)

Asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota organisasi perlu diwariskan kepada anggota-anggota baru dalam organisasi sebagai pedoman untuk bertindak dan berperilaku dalam organisasi/perusahaan tersebut.

7. Penyesuaian atau adaptasi

Perlu adanya penyesuaian terhadap pelaksanaan peraturan atau norma yang berlaku dalam organisasi tersebut, serta penyesuaian antara organisasi dengan perubahan lingkungan.

2.1.2.3 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Sedarmayanti (2017:350) tiga perspektif merupakan ukuran dalam menentukan karakteristik budaya organisasi yang dapat meningkatkan kinerja organisasi:

1. Kekuatan

Budaya yang kuat akan menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa dalam diri pegawai. Nilai-nilai, norma-norma dan asumsi-asumsi yang terinternalisasi dan dipegang teguh oleh para anggota organisasi dapat melahirkan perasaan tenang, *committed*, *loyalitas*, memacu kerja lebih keras, kohesivitas, keseragaman sasaran (*goal alignment*), dan mengendalikan perilaku anggota organisasi, serta produktivitas.

2. Kecocokan/kesesuaian

Berdasarkan asumsi budaya organisasi harus sejajar dengan konteks strategi organisasi. Sebuah budaya itu baik hanya jika cocok dengan konteksnya. Pentingnya kandungan budaya yang cocok dan serasi dengan kondisi objektif perusahaan dimana perusahaan itu berada. Artinya, suatu budaya dikatakan baik apabila serasi dan selaras dengan konteks bisnis dalam karakteristik lingkungan industrinya, dan segmen industrinya yang dispesifikasikan oleh strategi perusahaan atau strategi bisnisnya.

3. Adaptif

Hanya budaya yang dapat membantu organisasi, mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan akan diasosiasikan dengan kinerja yang superior sepanjang periode waktu yang panjang. Hanya budaya yang dapat membantu organisasi mengantisipasi dan beradaptasi dengan perubahan lingkungan (adaptif), yang diasosiasikan dengan kinerja tinggi dalam periode waktu yang panjang. Teori ini mengarahkan budaya organisasi untuk senantiasa bersikap adaptif dan inovatif sesuai dengan perubahan lingkungan yang terjadi. Perubahan yang budayanya adaptif secara ideal para manajer pada seluruh tingkatan organisasinya menampakkan kepemimpinan yang mempelopori perubahan dalam strategi dan taktik kapan saja diperlukan untuk memuaskan kepentingan para pemegang saham, pelanggan, dan para pegawainya.

2.1.3 Kepuasan Kerja

2.1.3.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah sesuatu perasaan yang dialami oleh seseorang. Dimana apa yang diharapkan telah terpenuhi atau bahkan apa yang diterima melebihi apa yang diharapkan. Sedangkan kerja merupakan usaha seseorang untuk mencapai tujuan dengan memperoleh pendapatan atau kompensasi dari kontribusinya kepada tiga pekerjaannya. Pada dasarnya bahwa seseorang dalam bekerja akan merasa nyaman dan tinggi kesetiaannya pada organisasi apabila dalam bekerjanya memperoleh kepuasan kerja sesuai dengan apa yang diinginkan. Pada Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur kepuasan kerja sangat didambakan oleh semua pihak, karena Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur kegiatannya dimulai dari pengadaan barang sampai pada pelayanan penuh dengan tantangan baik secara psikologi maupun jasmani. Apabila pegawai Dinas Pertanian Kabupaten OKU Timur tidak mendapatkan kepuasan kerja maka ada kemungkinan akan terjadi penurunan kinerja pegawai.

Hamali (2018:213) mengemukakan bahwa kepuasan kerja merupakan sikap (positif) tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi pekerjaan. Penilaian dilakukan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting dalam pekerjaan. Begitu pula dengan Sutrisno dalam Hamali (2018:202) kepuasan kerja adalah suatu sikap pegawai terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antar pegawai, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Menurut *Roe* dan *Byars* dalam *Priansa* (2016:291) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terwujudnya tujuan organisasi secara efektif. Sementara tingkat kepuasan kerja yang rendah merupakan ancaman yang akan membawa kehancuran atau kemunduran bagi organisasi, secara cepat maupun perlahan. Begitu pula dengan *George* dan *Jones* dalam *Priansa* (2016:291) kepuasan kerja merupakan sekumpulan perasaan, keyakinan, dan pikiran tentang bagaimana respon terhadap pekerjaannya. Aspek kognitif kepuasan kerja adalah kepercayaan pekerja tentang pekerja dan situasi pekerjaan. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan perusahaan.

Dengan demikian kepuasan kerja merupakan suatu ungkapan perasaan baik positif maupun negatif yaitu berupa rasa senang maupun tidak senang seorang pegawai terhadap pekerjaan yang nantinya akan mencerminkan terhadap tindakan yang dilakukan. Dengan kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan kinerja pegawai yang tinggi dapat dicapai para pegawai. Tanpa adanya kepuasan kerja, pegawai akan bekerja tidak seperti apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka akibatnya kinerja pegawai menjadi rendah, sehingga tujuan perusahaan secara maksimal tidak akan tercapai. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya kemampuan pegawai saja yang diperlukan dalam bekerja tetapi juga motivasi dalam bekerjapun sangat mempengaruhi pegawai untuk kinerjanya lebih baik. Salah satu upaya yang dapat ditempuh oleh para manajer/atasan untuk memotivasi pegawainya adalah dengan menciptakan kepuasan dalam bekerja agar tercapainya

kinerja pegawai didalam perusahaan tersebut meskipun disadari bahwa hal itu tidak mudah.

2.1.3.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Edy Sutrisno dalam Hamali (2018:205) berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah:

- a. *Faktor Psikologis*, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan karyawan, meliputi minat, ketenteraman dalam kerja, sikap terhadap kerja, bakat, dan keterampilan.
- b. *Faktor Sosial*, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial antarkaryawan maupun karyawan dengan atasan.
- c. *Faktor Fisik*, Yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik karyawan, meliputi jenis pekerjaan, pengaturan waktu dan waktu istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan karyawan, umur, dan sebagainya.
- d. *Faktor Finansial*, yaitu faktor yang berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, meliputi sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, bermacam tunjangan, pemberian fasilitas kerja, dan promosi.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2017:120) menyatakan bahwa ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi, dan sikap kerja.

- b. Faktor Pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

2.1.3.3 Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018:82) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. Pekerjaan

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- b. Upah

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

- c. Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

- d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

- e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

2.1.4 Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *Actual Performance*, yaitu suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Hasil pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dapat dicapai dan dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan mengemban tanggung jawab yang diberikan oleh atasan disebut kinerja pegawai (Mangkunegara, 2016:67). Menurut Sinambela, dkk (2012:105) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Menurut Supriyono (2010:281) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu”. Menurut Fahmi (2016:20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode tertentu. Selain itu menurut Sembiring (2012:5), kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning*. Menurut Wibowo (2014:70) Kinerja pegawai dapat dipandang sebagai proses

maupun hasil pekerjaan. Kinerja merupakan suatu proses tentang bagaimana pekerjaan berlangsung untuk mencapai hasil kerja. Namun, hasil pekerjaan itu sendiri juga menunjukkan kinerja.

2.1.4.2 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja tidak terjadi dengan sendirinya. Dengan kata lain, terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja. Adapun faktor-faktor tersebut menurut Armstrong dalam Sopiah dan Sangdji (2018:352) adalah sebagai berikut:

1. Faktor Individu (*personal faktor*)

Faktor individu berkaitan dengan keahlian, motivasi, komitmen, disiplin kerja, dll.

2. Faktor Kepemimpinan (*leadership factors*)

Faktor kepemimpinan berkaitan dengan kualitas dukungan dan pengarahan yang diberikan oleh pimpinan, manajer atau ketua kelompok kerja.

3. Faktor Kelompok/Rekan Kerja (*team faktor*)

Faktor kelompok/rekan kerja berkaitan dengan kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan kerja.

4. Faktor Sistem (*system faktor*)

Faktor sistem berkaitan dengan sistem/metode kerja yang ada dan fasilitas yang disediakan oleh organisasi.

5. Faktor Situasi (*contextual/situational factors*)

Faktor situasi berkaitan dengan tekanan dan perubahan lingkungan, baik lingkungan internal maupun eksternal.

2.1.4.3 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dalam Sopiah dan Sangadji (2018:351), indikator untuk mengukur kinerja pegawai secara individu, yaitu:

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

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

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

2.2 Hubungan Antar Variabel

2.2.1 Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2017:350), budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan sikap-sikap yang telah diyakini pegawai sehingga telah menjadi perilaku pegawai dalam keseharian. Sikap dan nilai yang telah diyakini dalam organisasi akan menuntun pegawai untuk berperilaku sesuai dengan sikap dan nilai yang diyakini. Budaya organisasi terbentuk dari persepsi subjektif anggota organisasi yang terhadap nilai-nilai inovasi, toleransi resiko, tekanan pada tim dan dukungan orang. Persepsi keseluruhan akan membentuk budaya atau kepribadian organisasi. Selanjutnya, budaya organisasi akan mempengaruhi kinerja dan kepuasan pegawai, mendukung atau tidak mendukung. Menurut Sedarmayanti (2017:350), Budaya organisasi merupakan komponen kunci dalam pencapaian misi dan strategi organisasi secara efektif dan manajemen perubahan. Budaya dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk memperbaiki kinerja dan manajemen kinerja.

2.2.2 Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai

Menurut Hasibuan (2015:202), mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Menurut Hasibuan (2015:94), mengemukakan kinerja pegawai adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan padanya yang didasarkan atas kecatatan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai.

2.3 Penelitian Sebelumnya

Sumaki dkk. (2012) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi. Alat analisi yang digunakan yaitu regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepada dirinya. Hal ini menjadikan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (pmkp) Purwodadi. Sebagian besar karyawan berusaha menjaga dan mempertahankan ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja, baik dengan rekan maupun pimpinan.

Sumaki dkk. (2015) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Para Pegawai PT. PLN (Persero) Area Manado

sebaiknya lebih memperhatikan Disiplin Kerja dan Komunikasi yang ada sehingga pekerjaan yang diberikan bisa terlaksana dengan baik dan para pegawai bisa mempunyai kinerja yang baik.

Hidayat (2016) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Berdasarkan nilai hasil uji t diperoleh nilai t hitung $3.979 > t$ tabel 1.973 yang berarti H_1 diterima dan nilai t hitung $4.623 > t$ tabel 1.9373 berarti H_2 diterima. Semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan tersebut. Berdasarkan hasil yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BUMN di Batam.

Erpanda (2016) melakukan penelitian dengan judul Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Halu. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu dibuktikan $Y=37.603+552X+e$, Kepuasan Kerja Pegawai, variabel Kepuasan Kerja dengan koefisien memiliki arah koefisien bertanda positif terhadap Budaya Organisasi dengan hasil perhitungan statistik menunjukkan nilai F hitung = 22.006 dengan signifikan $0.000 < 0,05$. Nilai F tabel = 0.272 . Dengan demikian nilai F hitung = (22.006) lebih besar dari F tabel (0.254). Budaya Organisasi berpengaruh terhadap

Kepuasan Kerja pegawai BPBD Kabupaten Rokan Hulu, sesuai dengan ketentuan bahwa jika nilai r hitung lebih besar dari r tabel maka data kuisioner dikatakan valid sebab item pernyataan sudah diatas 0,254, hasil uji reliability maka dapat dilihat bahwa variabel yang digunakan memiliki "*Cronbach alpha*" diatas 0,60 menunjukkan seberapa konsisten suatu instrumen pengukuran mengukur suatu konsep tertentu sehingga dapat digunakan untuk analisis lanjut.

Sekarini (2017) melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Ciamis. Metode analisis yang digunakan adalah metode analisis deskriptif, metode analisis statistik yang terdiri dari pengujian Koefisien Korelasi Product Moment, pengujian koefisien determinasi (R^2) dan uji hipotesis uji t . berdasarkan hasil pengujian Koefisien Korelasi Product Moment diperoleh nilai sebesar 0,599, artinya bahwa hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai termasuk tingkat hubungan sedang. Dari hasil perhitungan koefisien determinasi, Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Ciamis sebesar 31,25% menunjukkan bahwa pengaruhnya cukup berarti terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. Untuk mengetahui tingkat signifikansi Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai, dilakukan pengujian dengan rumus uji t untuk melihat perbandingan antara t hitung dan t tabel, apakah t hitung lebih besar atau lebih kecil dari t tabel. Dari hasil perhitungan tersebut diperoleh t hitung sebesar 4,6706. Dengan tingkat keyakinan 95% dengan $\alpha = 0,05$ dan $n = 50$, diperoleh t tabel = 2,000. Karena t hitung sebesar 4,6706 > dari t tabel sebesar 2,000, maka

hipotesis H_0 ditolak dan H_a diterima. Dengan demikian hipotesis yang penulis ajukan yaitu: Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementrian Agama Kabupaten Ciamis”.

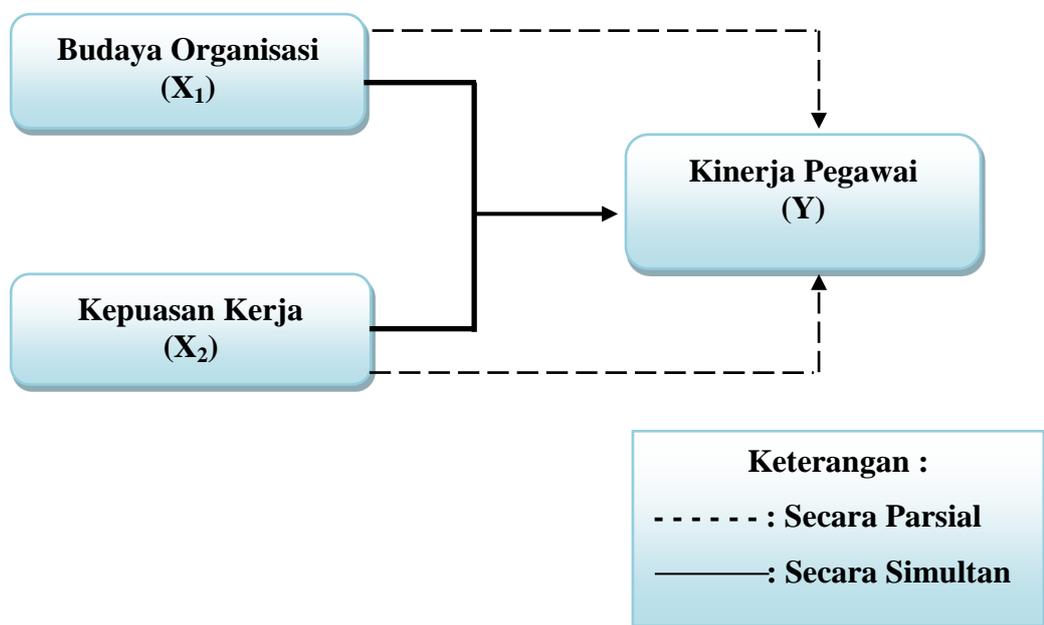
Tabel 2.1
Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Jurnal, Volume, Nomor, Tahun	Variabel yang diteliti	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Sumaki dkk. 2012. Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Di Krai Purwodadi)	Diponegoro Journal of Managemen, Vol.1, No.4, 2012.	X ₁ (Disiplin Kerja), X ₂ (Budaya Organisasi), Y (Kinerja Karyawan).	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Pabrik Minyak Kayu Putih (PMKP) Purwodadi. Sebagian besar responden menyatakan bertanggungjawab atas tugas yang diamanatkan kepada dirinya. Hal ini yang menjadikan karyawan mempunyai disiplin yang tinggi.
2.	Sumaki dkk. 2015. Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai PT. PLN (Persero) Wilayah Suluttenggo Area Manado.	Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi, Vol.15, No.5, 2015.	X ₁ (Disiplin Kerja), X ₂ (Budaya Organisasi), Y (Komunikasi).	Analisis Regresi Linear Berganda	Hasil penelitian menunjukkan secara simultan Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, dan Komunikasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Secara parsial Disiplin Kerja dan Komunikasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai, namun Budaya Organisasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.
3.	Hidayat. 2016.	Journal of	X ₁ (Kepuasan	Analisis	Berdasarkan hasil yang dilakukan, dapat

	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank di Kota Batam.	Applied Managerial Accounting, Vol.1, No.2. 2017.	Kerja), X_2 (Disiplin Kerja), Y (Kinerja Karyawan).	Regresi Linear Berganda	disimpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variabel Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bank BUMN di Batam.
4.	Erpanda. 2016. Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu.	Jurnal Mahasiswa Prodi Manajemen UPP, Vol.1, No.1, 2016.	X_1 (Budaya Organisasi), Y (Kepuasan Kerja)	Analisis Deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya Organisasi sangat berpengaruh pada pegawai Kantor Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Rokan Hulu.
5.	Sekarini. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.	Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Negara, Vol.7, No.3, 2020.	X_1 (Budaya Organisasi) X_2 (Kepuasan Kerja)	Analisis Deskriptif	Terdapat pengaruh positif antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kementerian Agama Kabupaten Ciamis.

2.4 Kerangka Pemikiran

Berkaitan dengan pentingnya Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagaimana telah diketahui bahwa budaya organisasi merupakan salah satu elemen inti dari kepuasan kerja dan kinerja pegawai, maka dikembangkan kerangka pemikiran penelitian dalam gambar berikut:



Gamba 2.1
Kerangka Pemikiran

2.5 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2013:134) Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, dimana rumusan penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum

jawaban yang empirik. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hipotesis yang diajukan dalam penelitian adalah diduga ada Pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pertanian Kabupaten Oku Timur baik secara Parsial maupun Simultan.