

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Kinerja

Menurut Wexley dan Yukl yang dikutip Sinambela (2017) kinerja merupakan implementasi dari teori keseimbangan, yang mengungkapkan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal apabila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*). Teori keseimbangan diatas memperlihatkan bahwa kinerja yang optimal akan tercapai apabila terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh pegawai. Kemudian seorang pegawai juga harus memperoleh rangsangan dari berbagai pihak terkait dalam bentuk pemberian motivasi sehingga mereka dapat terpacu untuk melaksanakan tugas-tugasnya dan pekerjaan yang dilakukan harus adil dan masuk akal dalam artian bahwa diantara sesama pegawai haruslah terdapat pembagian dan insentif yang diperoleh.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya sesuai dengan standar atau kriteria yang telah ditetapkan. Kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Semakin tinggi kinerja karyawan, maka produktivitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat. Seorang karyawan akan memiliki tingkat kinerja yang tinggi apabila terdapat kesesuaian antara pekerjaan dan kemampuannya.

Apabila hal tersebut dapat terpenuhi, maka akan timbul perasaan tanggung jawab terhadap pekerjaannya dan kesediaan untuk ikut berpartisipasi dalam mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan tugas-tugas secara maksimal. Oleh karena itu, organisasi perlu memperhatikan pengelolaan sumber daya manusia (karyawan) untuk menghasilkan kinerja yang tinggi guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

Variabel ini didukung oleh teori dari Robbins (2016) Kinerja pegawai merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pegawai tersebut dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu. Menurut Robbins kinerja pegawai adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi.

Terdapat tiga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan individual, yaitu: (1) kemampuan individu dalam melaksanakan pekerjaan tersebut; (2)

tingkat usaha yang dilakukan; serta (3) dukungan organisasi (Mathis dan Jackson, 2017). Kinerja karyawan dapat ditingkatkan apabila ketiga faktor tersebut ada dalam diri karyawan, dan kinerja karyawan akan berkurang atau menurun apabila salah satu faktor tersebut tidak ada.

3. Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah 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 (Welinda dan Nurnida, 2019). Menurut Nawawi yang dikutip Irvan (2009) budaya organisasi adalah kebiasaan yang dilakukan berulang – ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi. Dapat dipahami bahwa kebiasaan yang sudah mengakar kuat didalam organisasi dapat meningkatkan efektivitas pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi disebut sebagai budaya organisasi.

Menurut Robbins dan Judge (2017) mengartikan budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Menurut Robbins dan Judge (2017) budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi. Oleh karena itu, diharapkan bahwa individu individu yang memiliki latar belakang berbeda atau berada pada tingkatan yang tidak sama dalam organisasi dapat memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa. Hofstede dikutip dalam Nyoman Bayu (2019) menyatakan bahwa budaya merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. Agar budaya

organisasi dapat berfungsi secara optimal, maka budaya organisasi harus diciptakan, dipertahankan, dan diperkuat serta diperkenalkan kepada karyawan melalui proses sosialisasi (Nurtjahjani dan Masreviastuti, 2017). Melalui sosialisasi ini, karyawan diperkenalkan tentang tujuan, strategi, nilai-nilai, dan standar perilaku organisasi serta informasi yang berkaitan dengan pekerjaan.

Budaya organisasi berfungsi untuk mengatur para karyawan agar mereka memahami bagaimana seharusnya mereka ; (1) bersikap terhadap profesinya, (2) beradaptasi terhadap rekan kerja dan lingkungan kerja, (3) berperilaku reaktif terhadap kebijakan pimpinannya.

Amnuai dan Schein (Biantoro, 2002) membagi budaya organisasi kedalam beberapa indicator sebagai berikut :

1. Aspek kualitatif (*basic*)
2. Aspek kuantitatif (*shared*) dan aspek terbentuknya
3. Aspek komponen (*assumption dan beliefs*)
4. Aspek adaptasi eksternal (*eksternal adaptation*)
5. Aspek integrasi internal (*internal integration*)

Khun Chin Sophonpanich (Biantoro, 2002) memerinci beberapa indikator budaya organisasi antara lain :

1. Ketekunan (*diligency*)
2. Ketulusan (*sincerity*)
3. Kesabaran (*patience*)

4. Kewirausahaan (*entrepreneurship*)

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah nilai – nilai budaya yang melekat dalam sebuah organisasi yang menjadi patokan atau dasar perilaku organisasi bagi para karyawan ataupun seluruh struktur perusahaan.

4. Etika Kerja

Menurut Sinamo (dalam chaterina 2018), menyatakan etika adalah suatu ilmu yang membahas tentang moralitas. Etika kerja dapat diartikan sebagai konsep tentang kerja atau paradigma kerja yang diyakini oleh seseorang atau sekelompok orang sebagai baik dan benar pekerjaan yang diwujudkan melalui perilaku kerja mereka secara khas.

Dikutip dari Bertens (2019) dinyatakan bahwa ada 3 pendekatan dalam konteks etika, yaitu :

- 1) Etika deskriptif, yaitu etika yang mempelajari moralitas yang terdapat pada individu – individu tertentu dalam kebudayaan suatu sejarah. Etika ini hanya melukiskan dan tidak memberikan penilitian.
- 2) Etika normatif, yaitu menentukan benar tidaknya tingkah laku atau tanggapan moral. Bertujuan dan merumuskan prinsip – prinsip etis dengan cara rasional dan dapat digunakan dalam praktek.
- 3) Etika metaetika, yaitu hal ini mempelajari secara khusus yang diucapkan secara etis.

Ernawan (2017) menyatakan bahwa etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri – ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki

seseorang, suatu golongan, atau suatu bangsa. Dengan etika kerja yang tinggi tentunya rutinitas tidak akan membuat bosan, bahkan mampu meningkatkan kinerja atau prestasi kerjanya. Adapun fungsi etika kerja menurut Ernawan adalah :

- 1) Pendorong timbulnya perbuatan; etika kerja bisa membuat individu atau dalam kelompok dapat melakukan suatu perbuatan agar tercapai hal yang diinginkan.
- 2) Penggairah dalam aktivitas; etika kerja dapat menjadikan seseorang lebih bersemangat dalam menjalankan aktivitas sehingga dapat dicapai hasil yang diinginkan.
- 3) Penggerak; etika kerja menggerakkan individu atau sekelompok orang agar mau melakukan sesuatu untuk mencapai hal yang diinginkan, sehingga terciptalah kesepakatan dalam pencapaian target tersebut.

Berdasarkan teori – teori tersebut kita dapat memahami bahwa etika kerja digunakan sebagai suatu cara, atau dasar bagi karyawan untuk menentukan sikap, pandangan atau cara bekerja yang baik. Etika kerja juga diharapkan dapat menjadi pendorong peningkatan kinerja karyawan melalui cara bekerja yang baik ataupun sikap bekerja yang baik.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan Kerja adalah perasaan yang dimiliki seseorang sebagai suatu respon atas lingkungan yang ada sehingga mendorong seseorang menggerakkan serta mengarahkan perilaku untuk mencapai tujuan (Pertiwi & Oka, 2019). Istilah kepuasan kerja (*Job Satisfaction*) merujuk pada suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi akan menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja itu, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya cenderung akan menunjukkan sikap yang negative terhadap pekerjaan tersebut (Robbins).

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Kepuasan kerja merupakan hal penting yang dimiliki individu di dalam bekerja. Setiap individu memiliki karakteristik yang berbeda – beda, maka tingkat kepuasan kerja pun berbeda – beda juga tingkatan dan dampaknya. Menurut Luthans, yang dikutip dalam Usuh, Tewal, dan Saerang (2020) menyatakan bahwa indikator dari kepuasan kerja yaitu ;

- a. *The work it self* (Pekerjaan itu sendiri)
- b. *Pay* (Gaji)
- c. *Promotion Opportunity* (Kesempatan Promosi)
- d. *Supervision* (Atasan)

e. *Co – Worker* (Rekan Kerja)

f. *Working Condition* (Kondisi Kerja)

6. Gaya Kepemimpinan

Reskantika dalam Sutrisno (2019) menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain untuk mencapai tujuan dengan antusias. Sedangkan menurut Reskantika dalam Wijaya Suprado (2019) menyatakan bahwa, Gaya kepemimpinan adalah suatu cara dan porses kompleks dimana seseorang mempengaruhi orang-orang lain untuk mencapai suatu misi, tugas atau suatu sasaran dan mengarahkan organisasi dengan cara yang lebih masuk akal. Indikator Gaya Kepemimpinan menurut Kartini Kartono (2017:34) menyatakan sebagai berikut :

- 1) Sifat
- 2) Kebiasaan
- 3) Tempramen
- 4) Watak
- 5) Kepribadian

Gaya kepemimpinan akan menunjukkan secara langsung maupun tidak langsung, tentang keyakinan seorang pimpinan terhadap kemampuan bawahannya, artinya gaya kepemimpinan adalah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi dan falsafah, keterampilan, sifat, sikap yang sering diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi kinerja bawahannya.

Gaya kepemimpinan cocok apabila tujuan perusahaan telah dikomunikasikan dan bawahan telah menerimanya. Seorang pemimpin harus menerapkan gaya kepemimpinan untuk mengelola bawahannya, karena seorang pemimpin akan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Maka dengan gaya kepemimpinan yang diterapkan dalam perusahaan diharapkan memiliki efek yang baik bagi kinerja atau sikap yang dihasilkan karyawan. Gaya kepemimpinan itu juga dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Ketika seorang pemimpin mampu memberikan sikap yang mendorong semangat kerja karyawan otomatis hal tersebut juga akan menunjang peningkatan kepuasan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

B. Hasil Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian terdahulu yang sudah dilaksanakan para peneliti yang mendapatkan hasil penelitian, bahwa faktor – faktor diatas memberikan pengaruh dalam peningkatan kinerja karyawan. Dengan adanya hasil penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa faktor tersebut berpengaruh, memberikan gambaran dari penelitian yang akan dilakukan. Beberapa hasil penelitian terdahulu masih banyak penelitian yang memiliki hasil berbeda – beda.

Berikut tabel penelitian terdahulu yang mendukung :

Tabel. 2.1

Penelitian Terdahulu

No.	Penulis dan Identitas Judul	Variable yang digunakan	Hasil
1.	<p>Usoh, Tewal, dan Saerang. 2020. Jurnal EMBA Volume.8 No.1 Januari 2020. ISSN 2302 –1174</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Tasik Ria Resort.</p>	<p>X1 : Etos Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Budaya Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil analisa data yang ditemukan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil analisa data yang ditemukan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Hasil analisa data yang ditemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
2.	<p>Novi , Dewi ,Bagia , Susila. 2018 Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 4 No. 2 Bulan November Tahun 2018 P-ISSN: 2476-8782</p> <p>Pengaruh Stres Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Tenaga Penjualan Ud Surya Raditya Negara</p>	<p>X1 : Stress Kerja X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan hasil penelitian pada bab sebelumnya maka dapat ditarik simpulan sebagai berikut (1) ada pengaruh positif dan signifikan stres kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) ada hubungan negatif dan signifikan stres kerja terhadap kepuasan kerja karyawan, (3) ada pengaruh negatif dan signifikan stres kerja terhadap kinerja karyawan, dan (4) ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada bagian tenaga penjualan UD Surya Raditya Negara.</p>
3.	<p>Rum, Bernard. Sendow,Pandowo 2019. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 591 – 600. ISSN 2303-1174</p>	<p>X1 : etika kerja, X2 : keterlibatan kerja X3 : kepribadian.</p> <p>Y : kinerja karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang dihasilkan yaitu, Secara Parsial Etika Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan. Keterlibatan Kerja berpengaruh secara Signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepribadian</p>

	Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan
4.	<p>Niazi, Hakam Ali. 2019 Jurnal Ekonomika dan Manajemen Vol.8 No.1 ISSN: 2252-6226 (print), ISSN: 2622-8165 (online)</p> <p>Pengaruh Etos Kerja, Kepemimpinan, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Penanggulangan Bencana Daerah Provinsi Nusa Tenggara Barat)</p>	<p>X1 : Etos Kerja X2 : Kepemimpinan X3 : Budaya Organisasi Y1: Kepuasan Kerja Z : Kinerja Karyawan</p>	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa etos kerja, kepemimpinan, budaya organisasi dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BPBD Provinsi NTB.

5.	<p>Tarjo. 2020 Jurnal Riset Teknologi dan Inovasi Pendidikan (JARTIKA) Vol. 3 No. 2 (Juli) 2020, Hal. 322-330 P-ISSN: 2622-4763 E-ISSN: 2622-2159</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 : Budaya Organisasi X2 : Motivasi Kerja X3 : Kepuasan Kerja X4 : Komitmen Organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil pengujian statistik ; Budaya Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Komitmen Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
6.	<p>Lumbantobing, 2020. Jurnal Ilmu Manajemen Terapan (JIMT) Vol.2, Issue 2, November 2020. E-ISSN 2686-4924 P-ISSN 2686-5246</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Account Representative Di Lingkungan Kantor Wilayah Djp Sumatera Utara Ii (Sebuah Literatur Review Manajemen Sumber Daya Manusia).</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Kepuasan Kerja X3 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Account Representative (Kinerja Karyawan)</p>	<p>Hasil penelitian menyatakan : Gaya Kepemimpinan memiliki hubungan dan pengaruh pada kinerja pegawai Kepuasan Kerja memiliki hubungan dan pengaruh pada kinerja pegawai Motivasi Kerja hubungan dan pengaruh pada kinerja pegawai</p>

7.	<p>Arifin, 2020. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen. Vol.5, No. 3, 2020 Agustus. E-ISSN: 2598-635X, P-ISSN: 2614-7696</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Industri Terasi Di Kabupaten Sumenep</p>	<p>X1 : Budaya Organisasi X2 : Lingkungan Kerja</p> <p>Y: Kinerja Karyawan</p> <p>Z: Kepuasan Kerja</p>	<p>Budaya organisasi memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.</p> <p>Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>
8.	<p>Sukmawati, Ratnasari, Zulkifli 2020 Jurnal Dimensi VOL. 9, NO. 3 : 461-479 NOVEMBER 2020 ISSN: 2085-9996</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Komunikasi X3 : Pelatihan X4 : Etos Kerja X5 : Karakteristik Individu</p> <p>Y : Kinerja karyawan</p>	<p>(1) Gaya Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (2) Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (3) Pelatihan berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan (4) Etos kerja berpengaruh positif (5) Karakteristik Individu berpengaruh positif</p>
9.	<p>Said, Kamase, Hamid, 2020. Center of Economic Student Journal. Vol. 3 No. 2 (2020) Hal. 195-203 ISSN : 2621-8186 (Online) ISSN : 2621-8194 (Print)</p>	<p>X1 : Budaya Perusahaan X2 : Motivasi Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Budaya perusahaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil ini menjelaskan bahwa dengan motivasi yang tinggi akan menjadi sumber peningkatan kinerja</p>

	Pengaruh Budaya Perusahaan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan		
10.	<p>Welinda, Nurnida, 2019. e-Proceeding of Management : Vol.6, No.1 April 2019. ISSN : 2355 – 9357</p> <p>Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Di Kantor Witel Riau Daratan Pekanbaru)</p>	<p>X1 : Budaya Perusahaan Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Hasil Menunjukkan bahwa : Terdapat pengaruh positif dan sangat signifikan dari variabel budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan pada PT Telkom Witel Riau Daratan Pekanbaru</p>
11.	<p>Silalahi, Bangun 2020. Jurnal Manajemen Maranathan (JMM) Volume 19, Nomor 2, Mei 2020. ISSN 1411-9293 e-ISSN 2579-4094.</p> <p>Pengaruh disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja X2 : Kepuasan Kerja Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Adapun kesimpulan penelitian ini adalah : Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.</p>
12.	<p>Rivai, 2020. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen. Volume 3, Nomor 2 , September 2020. e-ISSN 2623-2634</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan Transformasional</p>	<p>X1 : Kepemimpinan Transformasional X2 : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika pemimpin memiliki kepemimpinan transformasional yang baik maka kinerja akan ikut meningkat.</p>

	dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan		Budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat.
13.	Intan, Iqbal, Yuningsih, dan Sanjaya. 2020. Jurnal Manajemen Bisnis (JMB), Volume 33 No 2, Desember 2020 ISSN: 2622-8351(Online) ISSN: 1858-3199 Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Kepala Desa Trisinar Lampung Timur	X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Motivasi X3 : Disiplin Kerja Y : Kinerja Karyawan	Variabel Gaya Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan Variabel Motivasi berpengaruh negative terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan. Variabel Kinerja Karyawan dipengaruhi sebesar 79% oleh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja.
14.	Eliyana, Ma'arif, Muzakki, 2019. European Research on Management and Business Economics 25 (2019) 144–150. 2444-8834/© 2019.	X1 : Kepuasan Kerja X2 : Komitmen Organisasional Y : Kinerja Karyawan	Hasil dari penelitian menyatakan bahwa komitmen organisasi dan kepemimpinan transformasional tidak signifikan berdampak pada kinerja pemimpin tingkat menengah. Kepemimpinan juga dinyatakan mampu memberikan dampak positif pada sumber daya manusia dalam suatu organisasi.
15.	Marantika, Ratnaningrum, 2021. Jurnal Manajemen Sosial Ekonomi (DINAMIKA) Vol.1, No.1, Mei 2021, pp. 14 – 25 p-ISSN : 0000-0000 (print)	X1 : Budaya Organisasi X2 : Etos Kerja Y : Kinerja Karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan, budaya organisasi, dan etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian dalam rangka mencapai tujuan perusahaan, maka kinerja karyawan harus terus ditingkatkan. Dari hasil penelitian ini, dapat disimpulkan

	e-ISSN : 0000-0000 (online) Pengaruh Budaya Organisasi dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Muara Krakatau Semarang		bahwa untuk meningkatkan kinerja karyawan, maka salah satu cara yaitu dengan meningkatkan budaya organisasi dan etos kerja.
16	Suparta, Ardana, 2019. E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 6, 2019 :3446-3472 ISSN : 2302-8912 Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero	X1 : Budaya Organisasi X2 : Komitmen Organisasi Y : Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan maka simpulan dari penelitian ini yaitu budaya organisasi dan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja karyawan PT Pengembangan Pariwisata Indonesia (ITDC).
17	Suwarto, 2019. Jurnal Ilmiah FE-UMM. Vol. 13 (2019) No.1 ISSN Cetak 1978-6573 ISSN Online 2477-300X Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. La utan Teduh Di Kota Metro	X1 : Budaya Organisasi X2 : Gaya Kepemimpinan Y : Kinerja Karyawan	Budaya Organisasi disimpulkan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika budaya organisasi ditingkatkan meliputi Misi, Konsistensi, Adaptabilitas, Pelibatan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Gaya Kepemimpinan disimpulkan memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, jika gaya kepemimpinan ditingkatkan melalui gaya berorientasi, gaya partisipatif dan gaya pengasuh, maka kinerja karyawan akan meningkat.
18	Solehah , Ratnasari, 2019.	X1 : gaya kepemimpinan	Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa ;

	<p>Jurnal Dimensi VOL. 8, NO. 2 : 210-239 JULI 2019. ISSN: 2085-9996</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Beban Kerja, Job Insecurity Terhadap Turnover Intention Karyawan PT. Federal Internasional Finance Cab Batam.</p>	<p>X2 : Beban Kerja, X3 : Job Insecurity.</p> <p>Y : Turnover Intention</p>	<p>Gaya Kepemimpinan berpengaruh tidak signifikan terhadap Turnover Intention. Beban Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention. Job Insecurity berpengaruh secara signifikan terhadap Turnover Intention.</p>
19	<p>Meutia, Husada 2019. Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Vol.4, No.1 Februari 2019: 119 - 126 P-ISSN 2527-7502 E-ISSN 2581-2165</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 : Budaya organisasi X2 : Komitmen organisasi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Dari penelitian dan hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi merupakan faktor penting yang dapat menjelaskan variasi kinerja karyawan. Dengan adanya penelitian ini maka perusahaan harus menjaga nilai budaya dan komitmen karyawan.</p>
20	<p>Prasetyo, Marlina 2019 Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen Vol 3, (1), 2019, 21-30 ISSN e-2579-9401, p-2579-9312</p> <p>Pengaruh Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan</p>	<p>X1 : Disiplin Kerja X2 : Kepuasan Kerja</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Kedisiplinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan begitu pula denga Kepuasan kerja yang berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan.</p>

21	<p>Mahardika, Wibawa, 2019. E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 1, 2019: 7340 – 7370 ISSN: 2302-8912</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Karyawan</p>	<p>X1 : Budaya Organisasi X2 : Kepuasan Kerja X3 : Komitmen Organisasional</p> <p>Y : Organization Citizenship Behaviour pada Karyawan</p>	<p>Budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organisasi citizenship behavior, Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior, Komitmen organisasional memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap organizational citizenship behavior.</p>
22	<p>Fadude, Tawas, Poluan 2019 Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 31 – 40. ISSN 2303-1174</p> <p>Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Bitung</p>	<p>X1 : Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Kompetensi</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan. Budaya Organisasi tidak signifikan pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan. Kompetensi karyawan berpengaruh signifikan.</p>
23	<p>Reskantika, Paminto, Ulfah 2019 JURNAL MANAJEMEN VOL. 11 (2) 2019, 195-202. ISSN Print: 0285-6911 ISSN Online: 2528-1518 195.</p> <p>Pengaruh gaya kepemimpinan dan</p>	<p>X1 : Kepemimpinan X2 : budaya organisasi X3 : Motivasi</p> <p>Y : Kepuasan kerja</p> <p>Z : Komitmen organisasi</p>	<p>Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh</p>

	budaya organisasi serta motivasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasi		positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.
24	<p>Sepriansya, Ratnawili, Fintahiasari. 2020 (JEMS) Volume 1 Nomor 2, Juli 2020. e-ISSN 2721-5415</p> <p>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Semangat Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Syandi Putra Makmur Cabang Kota Bengkulu</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Semangat Kerja X3 : Kompensasi.</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Semangat kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. gaya kepemimpinan, semangat kerja dan kompensasi memberikan kontribusi pengaruh sebesar 0,567 atau 56.7% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisahnya sebesar 43.3% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain.</p>
25	<p>Dana, Hartati, dan Astrama, 2021. Jurnal Widya Amrita Vol. 1 (No. 2): Hal 643-652 e-ISSN 2774-7085</p> <p>Pengaruh Budaya Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPTD Pelayanan Pajak Dan Retribusi Daerah Provinsi Bali Di Kabupaten Gianyar</p>	<p>X1 : Budaya Organisasi X2 : Gaya Kepemimpinan</p> <p>Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa</p> <p>(1) Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(2) Gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p> <p>(3) Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</p>
26	<p>Emil, Albetris, 2019. Jurnal Manajemen dan Sains (J-MAS) ISSN 2541-6243 (Online) ISSN 2541-688X (Print)</p>	<p>X1 : Gaya Kepemimpinan X2 : Budaya Organisasi X3 : Lingkungan Kerja</p>	<p>Pengaruh langsung gaya kepemimpinan terhadap kinerja positif.</p> <p>Pengaruh langsung budaya organisasi terhadap kinerja cukup tinggi.</p>

	Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi pada PDAM Tirta Mayang Kota Jambi	Y : Kinerja Karyawan Z : Motivasi	Pengaruh langsung Lingkungan Kerja terhadap kinerja negatif. Pengaruh langsung gaya kepemimpinan, budaya organisasi, dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama terhadap kinerja cukup besar.
27	Prawira, Suwandana, 2019 E-Jurnal Manajemen Vol. 8, No. 8, 2019 :5060-5089 ISSN : 2302-8912. Peran Kepuasan Kerja Memediasi Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Housekeeping Department Fave Hotel	X1 : Stress Kerja Y : Kinerja Karyawan Z : Kepuasan Kerja	Berdasarkan hasil analisis penelitian dan hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa : Stres kerja berpengaruh negatif signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepuasan Kerja Sebagai Pemediasi Antara Stress Kerja Terhadap Kinerja karyawan.
28	Rum, Sendow, Pandowo. 2019. Jurnal EMBA Vol.7 No.1 Januari 2019, Hal. 591 – 600. ISSN 2303-1174 Pengaruh Etika Kerja, Keterlibatan Kerja Dan Kepribadian Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Telkom (Persero) Area Manado.	X1 : Etika Kerja, X2 : Keterlibatan Kerja X3 : Kepribadian Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian kesimpulan yang dapat diambil atau hasil dari penelitian adalah : Etika Kerja Berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan, Keterlibatan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan, dan Kepribadian berpengaruh secara signifikan
29	Noverina, Susbiyani, Sanosra, 2020. JSMBI	X1 : Budaya Kerja X2 : Beban Kerja Y : Kinerja Karyawan	Berdasarkan hasil penelitian atau temuan maka kesimpulan yang dapat diambil yaitu; Beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.

	<p>Vol. 10 No. 2 Desember Hal. 177-186 2020. e-ISSN:2541-2566 p-ISSN:2088-916X</p> <p>Pengaruh Beban Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai</p>	Z : Disiplin Kerja	<p>Budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja.</p> <p>Beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Hasil pengujian membuktikan budaya kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Hasil pengujian membuktikan disiplin kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p> <p>Hasil pengujian membuktikan beban kerja, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja.</p>
30	<p>Nabawi, 2019. Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol 2, No. 2, September 2019, 170-183 ISSN 2623-2634 (online)</p> <p>Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai</p>	<p>X1 : Lingkungan Kerja X2 : Kepuasan Kerja X3 : Beban Kerja</p> <p>Y : Kinerja Kerja</p>	<p>Berdasarkan hasil penelitian didapatkan temuan yaitu :</p> <p>Variabel Lingkungan Kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Variabel Kepuasan kerja secara parsial berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel kinerja pegawai. Variabel Beban Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja Pegawai. Secara keseluruhan Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.</p>
31	<p>Panggabean, Soekapdjo, Tribudhi, 2020. AKUNTABEL 17 (1), 2020 133-139 pISSN: 0216-7743 - eISSN: 2528-1135 137 http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/AKUNTABEL</p>	<p>X : Budaya Organisasi Y : Kinerja Karyawan</p>	<p>Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, komitmen efektif, komitmen berlanjut , kinerja karyawan, tetapi tidak berpengaruh terhadap niat pindah kerja</p>

	Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan di era millennial		
--	--	--	--

C. Kerangka Pemikiran dan Pengembangan Hipotesis

Dalam rangka mencapai tujuan organisasi atau perusahaan peran kinerja pegawai sangat berpengaruh, oleh karena itu upaya peningkatan kinerja dapat dipengaruhi budaya organisasi, etika kerja, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan. Kinerja merupakan perbandingan hasil kerja nyata pegawai dengan standar kerja yang telah ditetapkan oleh suatu organisasi.

1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan adalah *Organizational Culture Theory by Edgar Schein* (2004) dimana dalam teori ini menjelaskan bahwa Ketika sebuah organisasi memiliki budaya yang kuat maka akan mendukung terciptanya prestasi yang positif bagi anggotanya, dan budaya yang kuat akan ditaati oleh anggota organisasi. Dapat kita pahami bahwasanya budaya akan berpengaruh terhadap sistem perilaku para anggota. Dalam hal ini dapat dipahami ketika budaya organisasi memiliki pengaruh yang kuat dan ditaati oleh para karyawan maka hal tersebut akan membantu meningkatkan kinerja karyawan, karena perilaku taat dilakukan sebagai suatu upaya untuk mencapai tujuan bersama.

Hasil penelitian (Rivai, 2020) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan artinya jika budaya organisasi semakin baik maka kinerja akan ikut meningkat. Hal ini sesuai dengan *Organizational Culture Theory* yang menyatakan budaya organisasi yang kuat akan menciptakan prestasi positif bagi anggotanya. Menurut Moelyono Djokosantoso (2012), adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik kualitas faktor-faktor yang terdapat dalam budaya organisasi maka semakin baik kinerja organisasi tersebut. Hasil penelitian Meutia dan Husada (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan faktor penting dalam menjelaskan variasi kinerja karyawan maka dari itu perusahaan harus menjaga nilai budaya organisasi yang ada. Hasil penelitian Rivai (2019) dan Niazi et al (2019) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga sejalan dengan penelitian dari Tarjo (2020) yang memberikan hasil bahwa budaya organisasi secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Etika Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori pendukung pengaruh etika kerja dengan kinerja karyawan adalah *Deontological Ethics Theory by Immanuel Kant* (1964). Teori ini menyatakan bahwa saat seseorang harus bertindak berdasarkan kewajiban bila mereka ingin berbuat suatu dengan benar secara moral. Suatu Tindakan dikatakan benar atau salah juga berdasarkan niatan dalam melakukan Tindakan

tersebut. Ketika seorang karyawan melakukan suatu hal berdasarkan kewajiban atau kepatuhan peraturan maka hal yang dilakukan adalah benar.

Hasil penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian Sukmawati (2020) menyatakan bahwa etika kerja memiliki pengaruh yang cukup signifikan terhadap keterlibatan kerja karyawan. Penelitian Usuh et al (2020), Niazi, Hakam, Ali (2019), mendapatkan hasil penelitian bahwa etika kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan adalah *Two – Factor Theory by Herzberg* (1959). Teori ini menjelaskan bahwa terdapat dua faktor dalam kepuasan kerja yaitu *Motivator Factors* dan *Hygiene Factors*. Berdasarkan teori tersebut dapat dipahami bahwa kepuasan kerja didorong oleh motivasi dalam diri individu.

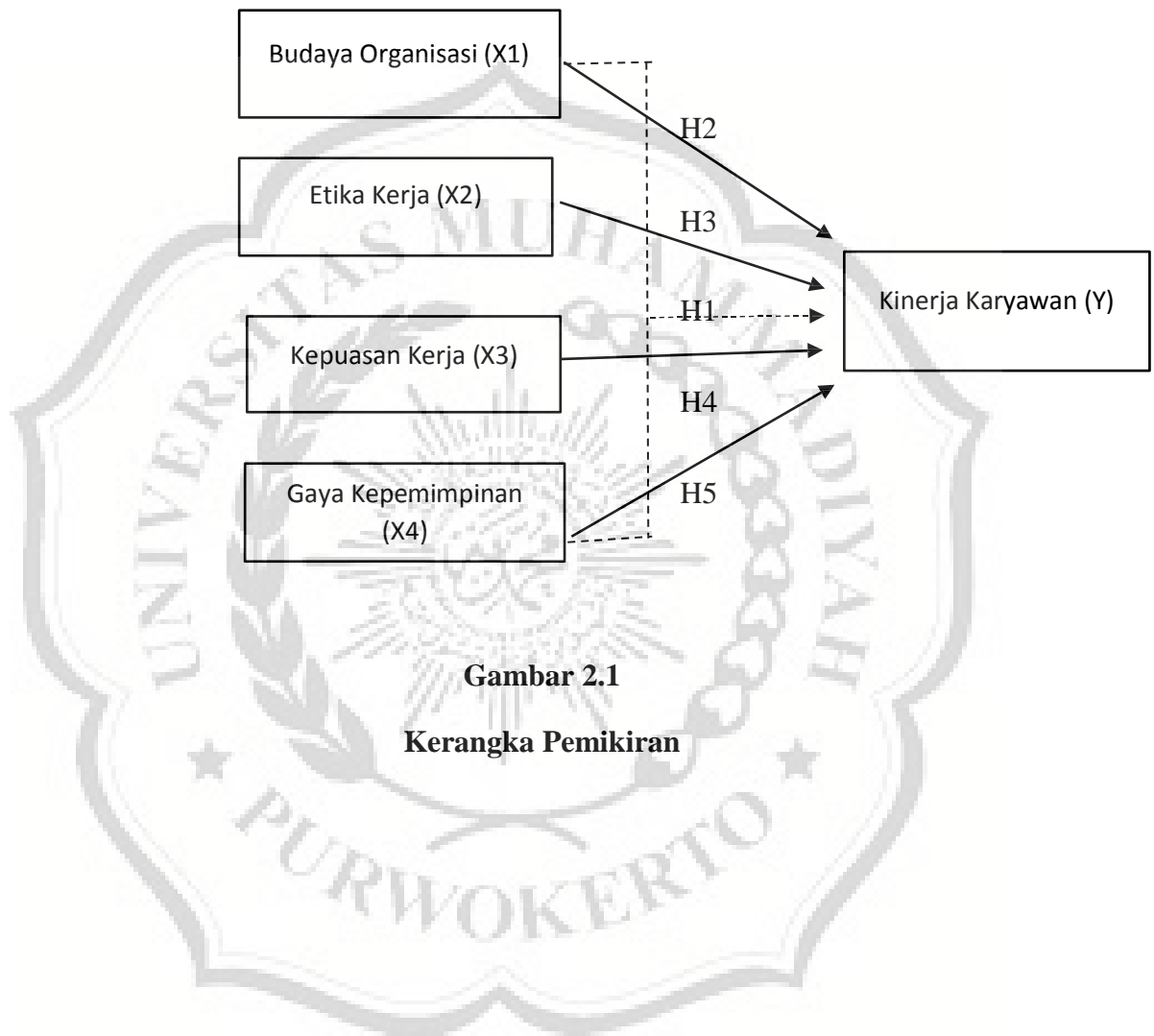
Hasil penelitian Usuh, Tewel, Saerang (2020), Lumbantobing (2020), Silalahi dan Bangun (2020), menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Pengaruh yang didapatkan dari adanya kepuasan kerja yaitu dalam hal kinerja yang baik. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya dan menganggap pekerjaannya sebagai sesuatu yang menyenangkan akan cenderung memiliki kinerja yang baik.

4. Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan

Teori yang mendukung pengaruh gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan adalah *Transformational Leadership Style Theory* by Bernard M. Bass (1990). Teori ini menjelaskan bagaimana seorang pemimpin mempengaruhi pengikut. Berdasarkan penelitian terdahulu menyebutkan, Gaya kepemimpinan dapat mempengaruhi dalam hal perilaku karyawan, dalam meningkatkan semangat kerja dan mendorong adanya kepuasan kerja yang baik sehingga diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Hal ini sesuai dengan *Transformational Leadership Style Theory*, dimana salah satu dimensi dalam teori ini adalah motivasi yang menginspirasi. Dimensi tersebut menggambarkan seorang pemimpin yang mendemostrasikan komitmen terhadap tujuan organisasi untuk menggugah spirit tim melalui antusiasme dan optimism yang dapat membantu kinerja karyawan.

Gaya kepemimpinan yang paling tepat adalah suatu gaya yang dapat memaksimalkan produktivitas, kepuasan kerja, pertumbuhan, dan mudah menyesuaikan dengan segala situasi. Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu dalam penelitian Sepriansya, Ratnawili, Finthariasari (2020), Niazi et al (2019), Lumbantobing (2020), Rivai (2020), Suwanto (2019) bahwa Gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan permasalahan yang ada, berikut Kerangka berpikir yang digunakan :



Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kajian Pustaka dan adanya kerangka berpikir yang digunakan maka adapun perumusan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, diantaranya:

H1: Budaya organisasi, Etika kerja, Kepuasan kerja, dan Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H2: Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H3: Etika kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H4: Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu

H5: Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan RSUD Muhammadiyah Siti Aminah Bumiayu