

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teoritis**

##### **2.1.1 Budaya**

###### **1) Pengertian budaya organisasi**

Budaya merupakan sebuah kerangka kerja yang dibentuk sekelompok orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang bertujuan dapat memecahkan masalah yang sedang dihadapi. Budaya organisasi adalah kekuatan yang mempengaruhi kehidupan kerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan pada sebuah organisasi yang mewakili norma-norma, perilaku yang kemudian diikuti oleh anggotanya (Agwu, 2014).

Budaya organisasi selalu berkaitan dengan nilai-nilai dan standar sosial serta bentuk hubungan dengan antara organisasi dan individu. Dengan adanya suatu budaya dalam organisasi memberikan fungsi sebagai pengikat untuk sebuah keberhasilan organisasi tersebut (Yildiz, 2014). (Koesmono, 2005) 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

Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya organisasional seringkali digambarkan dalam arti yang dimiliki bersama. Pola-pola dari kepercayaan, simbol-simbol, ritual-ritual, dan mitos-mitos yang berkembang dari waktu ke waktu dan berfungsi sebagai perekat yang menyatukan organisasi. Koesmono (2005:9) mengemukakan bahwa budaya dapat didefinisikan sebagai berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya. (Hari Sulaksono, 2015:2) budaya merupakan nilai-nilai yang

dimiliki manusia, bahkan mempengaruhi sikap dan perilaku manusia. Dengan kata lain, semua manusia merupakan actor kebudayaan Karena manusia bertindak dalam lingkup kebudayaan. Budaya merupakan satu unit interpretasi, Ingatan dan makna yang ada di dalam manusia dan bukan sekadar dalam kata-kata.

Selanjutnya menurut (Hari Sulaksono, 2015:3) dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, budaya ( culture) diartikan sebagai: pikiran, adat istiadat, sesuatu yang sudah berkembang, sesuatu yang menjadi kebiasaan dan yang sukar diubah. Dalam kehidupan sehari-hari, orang biasa mengaitkan pengertian budaya dengan tradisi. Dalam hal ini tradisi diartikan sebagai ide ide umum, sikap dan kebiasaan dari masyarakat yang Nampak dalam perilaku sehari-hari yang telah menjadi kebiasaan dari kelompok dalam masyarakat tertentu.

## 2) Fungsi Budaya Organisasi

Robbins (2001) dalam (Prof. Dr. H. Edy Sutrisno, 2018) ada empat fungsi budaya organisasi, sebagai berikut:

1. budaya mempunyai suatu peran pembeda. Hal itu berarti bahwa budaya kerja menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan yang lain.
2. budaya organisasi membawa suatu rasa identitas bagi anggota anggota organisasi.
3. budaya organisasi mempermudah timbul pertumbuhan komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan dari Individual.
4. budaya organisasi itu meningkatkan kemantapan system sosial.

## 3) Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut (Hari Sulaksono, 2015:7) terdapat 7 karakteristik utama yang, yang secara keseluruhan, merupakan hakikat budaya organisasi.

1. Inovasi Dan keberanian mengambil resiko. Sejauh mana Karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
2. Perhatian pada hal-hal rinci. Sejauh mana Karyawan diharapkan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal-hal detail.

3. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
4. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan-keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut Atas orang yang ada di dalam organisasi.
5. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan-kegiatan Kerja di organisasi si pada Ting ketimbang pada individu-individu.
6. Keagresifan. Sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
7. Stabilitas. Jauh mana kegiatan-kegiatan organisasi menekan dipertahankannya status quo dalam perbandingannya dengan pertumbuhan.

#### 2.1.2 PERILAKU

##### 1) PENGERTIAN PERILAKU

Menurut (Wijaya, 2017:1) Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Disiplin-disiplin lain yang terkait dengan studi ini adalah studi tentang sumber daya manusia dan psikologi industri. Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “bintang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. (Dr. Alifiulahtin Utaminingsih M.Si, 2014:2) perilaku organisasi merupakan bidang ilmu yang mempelajari tentang

interaksi antar manusia dalam organisasi, yang meliputi study secara otomatis tentang perilaku, struktur dan proses dalam organisasi

## 2) Dasar-dasar perilaku individu

Menurut (Dr. Alifiulahtin Utaminingsih M.Si, 2014:5) perilaku individu pada dasarnya dibentuk oleh kepribadian dan pengalamannya. Dasar perilaku individu dapat dikaji dari 4 variabel karakteristik tingkat Individual, yaitu:

### 1. Karakteristik biografis

Karakteristik biografis merupakan karakteristik pribadi yang meliputi usia, jenis kelamin, status perkawinan dan masa kerja.

#### a) Usia

Usia dan prestasi kerja saling terkait. Ada suatu keyakinan bahwa produktivitas kerja akan semakin menurun seiring bertambahnya usia. Namun hal ini tidak selalu terbukti, karena ada sebagian yang masih energik dan produktivitasnya tinggi di usia yang sudah tua.

#### b) Jenis kelamin

Ada yang berpendapat bahwa antara pria dan wanita berbeda dalam kinerjanya. Tetapi ada juga yang berpendapat tidak ada perbedaan yang signifikan antara pria dan wanita, karena setiap orang mempunyai kemampuan dan pengalaman masing-masing dalam pemecahan masalah, keterampilan analisis, dorongan kompetitif, motivasi kerja, sosialitas dan kemampuan lain yang setara asal terus belajar dan meningkatkan segala potensinya.

#### c) Status perkawinan

Status perkawinan biasanya akan menentukan rasa tanggung jawab seorang karyawan terhadap pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Pekerjaan mempunyai nilai yang penting dan lebih berharga karena mempunyai tanggung jawab untuk kehidupan anggota keluarganya. Karyawan yang sudah menikah akan merasa puas dengan pekerjaannya dibandingkan dengan yang belum menikah.

d) Masa kerja

Masa kerja menentukan pengalaman yang dimiliki karyawan, dan semakin banyak pengalaman idealnya semakin tinggi prestasi yang dicapai. Sehingga sering masa kerja dijadikan pertimbangan dalam recruitment pegawai baru dan sebagai dasar system pengajian atau reward.

2. Kemampuan

Setiap individu punya kemampuan yang tidak sama dalam mengerjakan dan menyelesaikan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya. Seluruh kemampuan I ndividu secara holistic mencakup kemampuan fisik dan kemampuan non fisik

a) Kemampuan fisik

Kemampuan fisik mempunyai kontribusi besar pada pekerjaan yang menuntut stamina fisik Prima, kecepatan tangan, kekuatan sebagai dasar kapabilitas fisik seorang karyawan. Ada 9 kemampuan fisik dasar yaitu: kekuatan dinamis, kekuatan tubuh, kekuatan statis, kekuatan dan Keluwesan exent, Keluwesan dinamis, koordinasi tubuh, keseimbangan stamina, Yang masing-masing individu berbeda dalam hal sejauh mana kemampuan tersebut dimanfaatkan atau dipakai secara optimal.

b) Kemampuan non fisik

Kemampuan fisik mencakup: kemampuan intelegensi atau intelektual Quotient/IQ, kemampuan emosional atau Quotient/EQ, dan kemampuan spiritual atau spiritual Quotient/SQ

3. Kepribadian

Kepribadian adalah himpunan karakteristik dan kecenderungan yang stabil serta menentukan sifat atau karakteristik umum seseorang, dan merupakan perbedaan dalam perilaku. Seorang hal ini sering digambarkan dalam bentuk sifat-sifat yang dapat diukur dan dan diperlihatkan oleh seseorang.

Kepribadian seseorang secara umum dibagi menjadi dua kelompok, yaitu kepribadian yang introvert dan kepribadian yang ekstrovert. Adapun karakteristik seseorang dibagi menjadi individu “tipe A dan tipe B”. Ciri-ciri kepribadian individu tipe a dan tipe B:

a) Tipe A

Sangat suka persaingan, tidak sabar, emosional, berorientasi, dan selalu focus pada Keunggulan utama, yaitu pada prestasi atau pencapaian yang prima, sangat agresif dan cepat termotivasi, sangat memperhitungkan langkah dan urgensi waktu, seringkali bergerak cepat berbicara terlalu cepat dan tidak sabar mendengar.

b) Tipe B

Tidak suka k bersaing, suka rutinitas, rileks dan tidak terburu-buru, sabar, tidak agresif, tidak memiliki urgensi waktu, berbicara kurang cepat dan sabar mendengar.

Kepribadian juga dipengaruhi oleh factor-faktor determinasi sebagai berikut:

a. Keturunan

keturunan merujuk apapun factor-faktor yang bersifat genetal, yang ditentukan pada saat pembuahan. Hal ini dapat ditunjukkan oleh sosok fisik, daya Tarik wajah, jenis kelamin, tempramen, komposisi otot dan reflek, semua itu merupakan karakteristik yang umumnya dianggap sebagai besar dipengaruhi oleh orang tuanya.

b. Lingkungan

Lingkungan berpengaruh sangat signifikan dalam membentuk watak dan kepribadian seseorang. Dimana seseorang dibesarkan, dididik dan berkeluarga, serta lingkungan kerja yang menjadi suatu budaya kerja dengan norma-norma di antaranya keluarga, teman-teman an-nahl ompok social, sangat menentukan kepribadian seseorang.

c. Situasi

Kepribadian seseorang walaupun pada umumnya sudah mantap, konsisten dan stabil, masih akan dapat berubah dalam situasi yang berbeda. Tuntutan yang berbeda dari situasi yang berbeda akan memunculkan aspek-aspek berlainan dari kepribadian seseorang. Oleh sebab itu kemampuan dalam manajemen masalah dengan situasi yang berlainan akan membutuhkan manajemen diri yang berbeda pula.

4. Pembelajaran

Pembelajaran (leraning) adalah tiap perubahan yang relative permanen dari perilaku yang terjadi sebagai hasil pengalaman. Pembelajaran akan menyebabkan perilaku yang berbeda dari yang

sebelumnya. Pembelajaran mengandung makna memilih, menetapkan dan Mengembangkan metode atau strategi yang optimal untuk mencapai hasil pembelajaran yang diinginkan.

Manusia memiliki struktur pengetahuan dalam otaknya, seperti kotak-kotak yang masing-masing berisi informasi bermakna yang berbeda-beda. Pengalaman sama bagi orang akan di dimaknai berbeda-beda oleh masing-masing individu, dan disimpan dalam kotak yang berbeda. Oleh sebab itu komponen pembelajaran mencakup: adanya perubahan dari keadaan sebelumnya, harus relative permanen, dan perilaku yang berbeda dari sebelumnya ke arah yang lebih baik.

#### 5. Faktor-faktor pembentuk perilaku

Sebagai seorang anggota suatu organisasi, seharusnya tidak kehilangan identitasnya yang khas, karena hal itu merupakan kekhususan atau kebanggaan tersendiri yang dimiliki orang tersebut. Orang yang mampu mempertahankan identitasnya akan mempunyai harga diri yang tinggi yang pada gilirannya akan muncul dalam bentuk keinginan untuk dihormati dan diperlakukan secara manusiawi oleh pimpinannya. Oleh karena itu seorang manajer perlu memahami faktor-faktor pembentuk perilaku seorang karyawan (Maulana, 2012):

1. Faktor Genetik yang dimaksud faktor genetik dalam hal ini adalah sifat-sifat yang dibawa sejak lahir yang bahkan merupakan “warisan” dari kedua orang tuanya. Misalkan tentang latar belakang kehidupan karyawan, seperti kecerdasan, sifat pemaarah, penyabar dan lain-lain.

2. Faktor Lingkungan Faktor lingkungan disini adalah situasi dan kondisi yang dihadapi seseorang pada masa muda didalam rumah dan dalam lingkungan yang lebih luas, termasuk lingkungan sekolah dan lingkungan masyarakat dekat yang dijumpai sehari-hari

3. Faktor Pendidikan Pendidikan adalah usaha secara sadar dan sistematis dalam rangka mengalihkan pengetahuan dari seorang kepada orang lain. Pendidikan dapat bersifat formal dan juga non-formal.

4. Faktor Pengalaman Pengalaman seseorang sejak kecil turut membentuk perilaku dalam kehidupan organisasionalnya. Pengalaman dapat membentuk sifat apatis, keras kepala, tidak toleran, mudah putus asa, dan sebagainya.

### 1.1.3 Sikap Kerja

#### 1) Pengertian Sikap Kerja

Menurut (Wijaya, 2017:192) sikap adalah determinan perilaku, karena mereka berkaitan dengan persepsi, kepribadian, dan motivasi. Sebuah sikap merupakan suatu keadaan siap mental, yang dipelajari dan diorganisasi menurut pengalaman, dan yang menyebabkan timbulnya pengaruh khusus atas reaksi seseorang terhadap orang-orang, objek-objek, dan situasi-situasi dengan siapa ia berhubungan. sikap adalah pernyataan evaluatif baik yang menguntungkan atau tidak menguntungkan mengenai objek, orang, atau peristiwa. Sikap mencerminkan bagaimana seseorang merasakan mengenai sesuatu. Bila saya mengatakan “saya menyukai pekerjaan saya” saya mengungkapkan sikap saya mengenai kerja. Sikap merupakan penentu dari perilaku karena keduanya berhubungan dengan persepsi, kepribadian, perasaan, dan motivasi. Sikap merupakan keadaan mental yang dipelajari dan diorganisasikan melalui pengalaman, menghasilkan pengaruh spesifik pada respons seseorang terhadap orang lain, objek, situasi yang berhubungan. Defenisi sikap ini memiliki implikasi tertentu bagi manajer. Pertama, sikap adalah sesuatu yang dipelajari. Kedua, sikap menentukan pandangan awal seseorang terhadap berbagai aspek. Ketiga, sikap membangun dasar emosional hubungan interpersonal seseorang dan identifikasi dengan orang lain. Keempat, sikap diorganisasikan dan dengan inti kepribadian. Beberapa sikap bersifat konsisten dan bertahan lama untuk waktu yang lama. Akan tetapi, seperti variabel psikologis yang lain sikap dapat berubah

## 2) Komponen sikap

Badeni (2013: 39) dalam (Wijaya, 2017) menyatakan bahwa sikap terdiri dari tiga komponen yaitu:

a. Cognitive Component (komponen kognitif) yaitu keyakinan, kepercayaan, pemahaman, atau pengetahuan seseorang mengenai orang, objek, atau peristiwa tertentu, misalnya orang yakin bahwa kerja keras adalah awal dari kemajuan, atau suatu pekerjaan yang dilakukan adalah membuang-buang waktu, atau keyakinan seseorang misalnya bahwa orang batak adalah orang yang kasar. Hal ini dapat dipengaruhi oleh pengalaman atau proses belajar. Keyakinan atau pemahaman ini menjadi awal dari pembentukan perasaan terhadap sesuatu apakah terhadap manusia, benda, atau peristiwa.

b. Effective Component (Komponen Afektif) yaitu perasaan seseorang terhadap sesuatu sebagai akibat dari keyakinannya atau pemahamannya, misalnya seseorang yakin bahwa orang indonesia rajin, pintar, dan ramah sehingga dia akan merasakan atau berpandangan positif jika bertemu dengan orang indonesia. Kemudian, bila berhubungan dengan pekerjaan, keyakinan seseorang misalnya bahwa pekerjaan yang sedang dilakukan tidak akan menghasilkan apa-apa bagi dirinya, keyakinan tersebut akan membentuk perasaan negatif terhadap pekerjaan tersebut.

c. Behavior (Perilaku) yaitu tindakan nyata yang ditampilkan seseorang akibat dari perasaannya terhadap objek, orang atau peristiwa. Misalnya, ketidaksukaan terhadap pekerjaan ditunjukkan dengan perilaku malas atau kurang produktif, tidak masuk kerja, atau pindah kerja. Tabel

## 3) Fungsi Sikap

Menurut (Dewi Rafiah Pakpahan, 2017) Fungsi sikap dapat dibagi menjadi empat golongan, yaitu:

1. Sikap berfungsi sebagai alat untuk menyesuaikan diri.
2. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur tingkah laku.
3. Sikap berfungsi sebagai alat pengatur pengalaman.
4. Sikap berfungsi sebagai pernyataan kepribadian.

#### 4) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Sikap Kerja

(Pitriyani, Abd. Halim, 2019) menyatakan beberapa faktor yang mempengaruhi sikap kerja antara lain:

1. Kondisi kerja, meliputi lingkungan fisik maupun sosial berpengaruh terhadap kenyamanan dalam bekerja.
2. Pengawasan atasan, pengawasan dan perhatian yang baik dari atasan dapat mempengaruhi sikap dan semangat kerja.
3. Kerja sama dari teman sekerja, adanya kerja sama dari teman sekerja juga berpengaruh dengan kualitas dan prestasi dalam menyelesaikan pekerjaan.
4. Kesempatan untuk maju, jaminan terhadap karir dan hari tua dapat dijadikan salah satu motivasi dalam sikap kerja.
5. Keamanan, rasa aman dan lingkungan yang terjaga akan menjamin dan menambah ketenangan dalam bekerja.
6. Fasilitas kerja, fasilitas kerja yang memadai berpengaruh terhadap terciptanya sikap kerja yang positif.

#### 4.1.4 Kinerja karyawan

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan , berikut penjelasan tentang kinerja karyawan :

##### 1) Pengertian Kinerja Karyawan

(Abdullah, 2014:3) Kinerja adalah hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertian yang simpel kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi, yang dikerjakan oleh karyawan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yng diberikan oleh pimpinan (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Menurut (Dr. Sri Sundari, SE., 2019) Kinerja sendiri adalah suatu hal yang berorientasi ke masa depan, disesuaikan spesifik berdasarkan kondisi khusus dari setiap organisasi/individu dan didasarkan atas suatu model kausal yang menghubungkan antara input dan output.

## 2) Elemen Pokok Pengukuran Kinerja

elemen pokok suatu pengukuran kinerja antara lain (Kristiyanti, 2016):

1. Menetapkan tujuan, sasaran, dan strategi organisasi.
2. Merumuskan indikator dan ukuran kinerja.
3. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan dan sasaran-sasaran organisasi.
4. Evaluasi kinerja (feedback, penilaian kemajuan organisasi, meningkatkan kualitas pengambilan keputusan dan akuntabilitas)

## 3) Tujuan kinerja

Tujuan kinerja bagi para karyawan dapat kita ketahui sebagai berikut (Dr. Sri Sundari, SE., 2019:22):

1. Meningkatkan kinerja organisasi, kelompok dan individu
2. Mengintegrasikan sasaran organisasi, kelompok dan individu.
3. Memperoleh kejelasan akan harapan perusahaan terhadap kinerja yang harus dicapai oleh individu dan kelompok.
4. Mengembangkan ketrampilan dan kompetensi karyawan.
5. Meningkatkan hubungan kerjasama yang lebih erat antara bawahan dan atasan.
6. Menyediakan sarana yang dapat meningkatkan obyektivitas penilaian kinerja karyawan.

## 2.2 Tinjauan Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan untuk menunjang landasan teori dan menentukan pengembangan hipotesis yang akan digunakan. Pada penelitian ini peneliti menggunakan acuan dari beberapa peneliti terdahulu sebagai berikut:

1. (Taurisa & Ratnawati, 2012)

Penelitian ini berjudul “ANALISIS PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KOMITMEN ORGANISASIONAL DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN”. variabel independen pada penelitian

ini adalah Pengaruh Budaya Organisasi , Kepuasan kerja dan komitmen organisasi. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menyebarkan satu set kuesioner kepada responden penelitian yang terpilih untuk dijadikan sampel. Data yang diperoleh dari responden diolah dengan menggunakan Model Persamaan Struktural (Structural Equation Model- ing/SEM). Hasil dari penelitian ini membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa: (1) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, (2) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (3) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasional, (4) komitmen organisasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, (5) budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, serta (6) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

## 2. (Brooke, 2008)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur”. variabel independen pada penelitian ini adalah Budaya Organisasi Variabel dependen penelitian ini adalah Motivasi, Kepuasan kerja, Kinerja. Metode analisis yang di gunakan adalah dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) program Analysis of Moment Structure (AMOS) Versi 5.0 (Ghozali : 2004) disertai dengan uji kesesuaian model (Goodness of Fit) pada persamaan struktural. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

## 3. (Auliyanti et al., 2018)

Penelitian ini berjudul “PERANAN KEPEMIMPINAN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU KARYAWAN”. variabel independen pada penelitian ini adalah Perilaku, teknologi dan lingkungan kerja. Variabel dependen penelitian ini adalah Produktivitas. Metode analisis yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, teknologi tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, lingkungan kerja berpengaruh tidak berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara simultan perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Lumajang Hasil analisis regresi berganda yaitu,  $Y = 2,518 + 0,668X_1 - 0,067X_2 + 239X_3$  Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 52,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja, gaya kepemimpinan, teknologi dan lingkungan kerja. Sedangkan sisanya yaitu 47,1% kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel-variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Keterbatasan penelitian ini adalah hanya meneliti pengaruh variabel perilaku kerja, teknologi dan lingkungan kerja, sedangkan variabel lain yang mempengaruhi produktivitas diharapkan dapat diteliti oleh peneliti selanjutnya.

#### 4. (Mariana, 2007)

Penelitian ini berjudul ” SIKAP KERJA SEBAGAI PENENTU PERILAKU KERJA AKUNTAN PUBLIK DI SURABAYA” variabel bebas pada penelitian ini adalah Kepuasan kerja, komitmen afektif, komitmen continuance, dan komitmen normatif. Variabel tergantung pada penelitian ini adalah kinerja in role, dan OCB dengan dua dimensinya altru-ism dan compliance. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian adalah Analisis Deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa data dari 89 Akuntan yang bekerja di 15 KAP di Surabaya menunjukkan bahwa hanya komitmen continuance yang berpengaruh pada kinerja in role. Komitmen

afektif dan continuance, dan kepuasan kerja tidak dapat memprediksi perilaku kerja.

5. (Margaretha & NATALIA, 2012)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. DUTA MARGA SILIMA DI JAKARTA” variabel independen pada penelitian ini adalah kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier sederhana. Hasil penelitian menunjukkan bahwa berdasarkan hasil perhitungan Uji Regresi Linier Sederhana dengan program SPSS versi 14.00 diperoleh hasil: koefisien kepuasan kerja  $B = 1,534$ , pada  $\rho = 0,000 < 0,05$  dengan determinasi  $R^2 = 0,409$  (40,9%); koefisien komitmen organisasi  $B = 0,774$ , pada  $\rho = 0,000 < 0,05$  dengan determinasi  $R^2 = 0,453$  (45,3%); dan koefisien keterlibatan kerja  $B = 0,774$ , dan  $\rho = 0,000 < 0,05$  dengan determinasi  $R^2 = 0,424$  (42,4%). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan, dan hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan keterlibatan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Duta Marga Silima di Jakarta dinyatakan benar dan dapat diterima.

6. (Indriani & Loulyta, 2008)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH VARIABEL PERILAKU KARYAWAN AKUNTANSI TERHADAP KINERJA PERUSAHAAN (STUDI EMPIRIS PADA PERUSAHAAN BUMN DAN BUMD DI BANDA ACEH)”. variabel independen (eksogen) pada penelitian ini adalah Conflict. Variabel pada penelitian ini adalah Shared Value, Balanced Power, Communication. Variabel dependen (endogen) pada penelitian ini adalah Confidence (trust), Collaboration, Firm Performance. Metode penelitian ini adalah Analisis data dilakukan dengan menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya beberapa hipotesis yang signifikan yaitu hubungan antara balanced power dan collaboration, communication dan confidence, communication dan collaboration,

collaboration dan firm performance. Sedangkan untuk hubungan conflict dan confidence, conflict dan collaboration, shared value dan confidence, shared value dan collaboration, balanced power dan confidence, confidence dan collaboration, confidence dan firm performance memberikan hasil yang tidak signifikan.

7. (Wathon & Yamit, 2005)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH FAKTOR INDIVIDU, BUDAYA ORGANISASI DAN PERILAKU KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KANTOR PELAYANAN PAJAK YOGYAKARTA DUA”. variabel independen pada penelitian ini adalah Faktor Individu Budaya Organisasi dan Perilaku Kerja Karyawan. Variabel dependen penelitian ini adalah Kinerja Karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis jalur dengan bantuan program Sazham. Hasil analisis data menunjukkan bahwa : a) Faktor individu berpengaruh terhadap perilaku kerja dengan koefisien sebesar 0,13592, b) Budaya organisasi berpengaruh terhadap perilaku kerja dengan koefisien sebesar 0,43243, c) Faktor individu dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja dengan perilaku kerja sebagai variabel intervening dengan koefisien sebesar 1,3251.

8. (Arisandra, 2017)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH TINGKAT PENDIDIKAN, KETERAMPILAN KERJA DAN SIKAP KERJA KARYAWAN TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PT. BPR NUSAMBA BRONDONG LAMONGAN”. variabel independen pada penelitian ini adalah Tingkat Pendidikan, Keterampilan Kerja, Sikap kerja. Variabel dependen penelitian ini adalah Kuantitas hasil kerja, Kualitas hasil kerja, Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian ini adalah tingkat pendidikan, keetrampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Keterampilam kerja merupakan variabel yang berpengaruh dominan yaitu 76%, sikap kerja karyawan pengaruhnya 63%,

sedangkan pengaruhnya yang paling kecil adalah tingkat pendidikan yang merupakan variabel yang paling rendah pengaruhnya yaitu 35%.

9. (Rismayadi & Maemunah, 2016)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia)”. variabel bebas (independent variable) yaitu motivasi kerja, variabel kepemimpinan, dan variabel budaya organisasi; variabel antara (intervening variable) yaitu variabel kepuasan kerja karyawan; dan variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja perusahaan. Metode penelitian ini menggunakan Structural Equation Modeling (SEM). Hasil penelitian ini adalah Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan, Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.

10. (Subakti, 2013)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH MOTIVASI, KEPUASAN, DAN SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI CAFÉ X BOGOR” variabel bebas (independent variable) yaitu motivasi kerja (x1), kepuasan kerja (x2), dan sikap kerja (x3), variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja Karyawan (Y), Metode analisis menggunakan metode kepustakaan dan empiris dengan pendekatan survei (kuesioner) ,Hasil analisis menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, dengan keeratan hubungan dalam kategori sedang. Untuk variabel sikap kerja, dimensi tertinggi ada pada komponen kognitif, dan paling rendah ada pada komponen perilaku. Untuk variabel motivasi, dimensi tertinggi ada pada kebutuhan fisik dan terendah dimensi aktualisasi diri. Sedangkan kepuasan kerja tidak berpengaruh penting terhadap

kinerja karyawan. Di sini faktor kompensasi menjadi faktor utama terhadap ketidakpuasan dan terendah faktor promosi jabatan. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa manajemen restaurant perlu melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terutama melakukan evaluasi kebijakan kompensasi serta adanya pemberian insentif.

11. (Teman kesmono (2005), n.d.)

Penelitian ini berjudul ” PENGARUH MOTIVASI DAN KEPEMIMPINAN TERHADAP DISPLIN KERJA DAN PERILAKU SERTA KINERJA KARYWAN SUB SECTION LEVEL PADA PT. BOGASARI FLOUR MILL” variabel bebas (independent variable) yaitu Motivasi dan Kepemimpinan, variabel terikat (dependent variable) yaitu Disiplin kerja perilaku serta Kinerja, Metode analisi yang di gunakan adalah dengan menggunakan SEM (Structural Equation Modeling) program Analysis of Moment Structure (AMOS) Versi 5.0 (Ghozali : 2004) disertai dengan uji kesesuaian model (Goodness of Fit) pada persamaan struktural, Hasil dari penelitian ini adalah Motivasi dan Kepemimpinan berpengaruh terhadap Disiplin kerja, Perilaku serta kinerja.

12. (Fitria, 2019)

Penelitian ini berjudul “PENGARUH SIKAP KERJA TERHADAP KINERJA TUGAS KARYAWAN” variabel bebas (independent variable) yaitu kognitif,afektif dan konatif, variabel terikat (dependent variable) yaitu kinerja karywan, Metode analisis data menggunakan analisis jalur. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kognitif (X1) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,352, koefisien jalur variabel Afektif (X2) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,360 dan koefisien jalur variabel Konatif (X3) terhadap Kinerja (Y) sebesar 0,257. Adapun koefisien jalur dari variabel  $\epsilon$  (epsilon) adalah :  $P_y\epsilon = 1 - 0,792 = 0,208$ , dan pengaruh variabel Kognitif (X1), Afektif (X2) dan Konatif (X3) secara simultan sebesar 0,792.

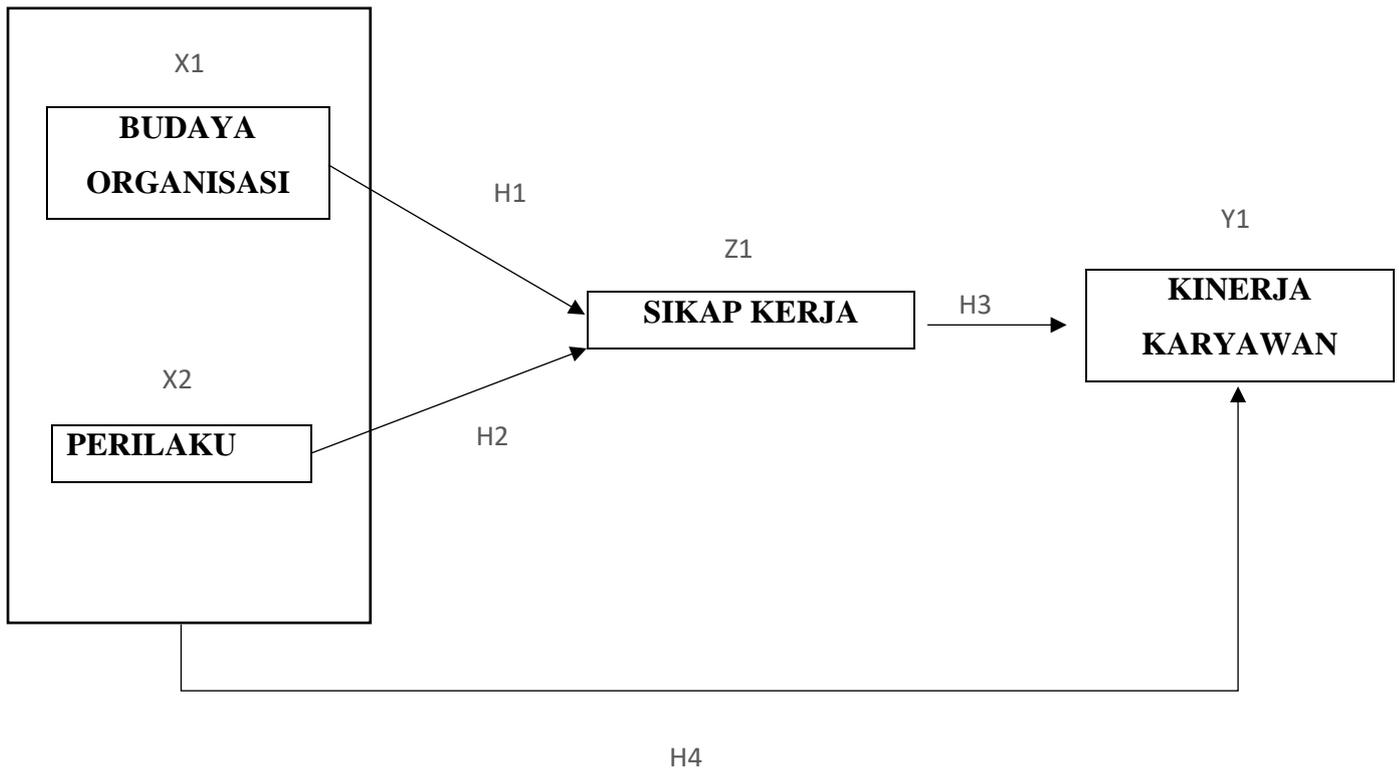
13. (Suryanegara & Adisasmito, 2011)

Penelitian ini berjudul “analisis Hubungan Budaya Organisasi Organisasi dan Kepemimpinan terhadap Perilaku Karyawan dalam Rangka menjadi Rumah Sakit Badan Layanan Umum Daerah” variabel bebas (independent variable) yaitu budaya organisasi dan kepemimpinan, variabel terikat (dependent variable) yaitu perilaku, Metode yang di gunakan penelitian ini adalah analisis bivariat dan analisis multivariat, Hasil dari penelitian ini mnunjukkan bahwa karyawan dengan jabatan yang fungsional di RSUD R Syamsudin SH lebih menunjukkan perilaku denial dan resistance, sedang untuk karywan dengan jabatan struktural lebih ke arah perilaku exploratif dan komitmen dalam menyikapi perubahan menjadi RS BLUD. Terdapat hubungan bermakna antara budaya organisasi terhadap perilaku dan kepemimpinan terhadap perilaku. Dari kedua variabel. Ternyata variabel budaya organisasi merupakan pembentuk terhadap perilaku dan lebih besar darin pada variabel kepemimpinan walaupun pengaruhnya adalah negatif

### **2.3 Kerangka pemikiran**

Budaya organisasi dan perilaku akan membentuk sikap kerja karyawan yang berpengaruh pada kinerja karyawan. Pada penelitian tersebut untuk menganalisis pengaruh dari variabel-variabel tersebut terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mengetahui faktor manakah yang berpengaruh dominan terhadap kinerja karywan. Dalam penelitin ini kerangka berpikir akan digambarkan sebagaiberikut:

Gambar 2.1  
Gambar konseptual



## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Hasil penelitian (Taurisa & Ratnawati, 2012), menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan demikian maka budaya organisasi perusahaan dapat mempengaruhi kinerja seorang karyawan agar tetap bisa mempertahankan kinerja yang baik.

Penelitian (Subakti, 2013) menunjukkan bahwa sikap kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Tetapi juga menunjukkan bahwa komponen perilaku merupakan komponen paling rendah dari variabel sikap kerja. Di sini faktor kompensasi menjadi faktor utama terhadap ketidakpuasan dan terendah faktor promosi jabatan. Temuan empiris ini mengindikasikan bahwa manajemen

restaurant perlu melakukan perbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, terutama melakukan evaluasi kebijakan kompensasi serta adanya pemberian insentif. Dimensi.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan (Arisandra, 2017) hasil penelitian ini adalah tingkat pendidikan, keetrampilan kerja, dan sikap kerja karyawan berpengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap prestasi kerja karyawan. Sikap kerja karyawan pengaruhnya 63%. Dengan demikian sikap kerja karyawan juga mempengaruhi prestasi kerja atau kinerja seorang karyawan.

Lalu penelitian yang di lakukan (Rismayadi & Maemunah, 2016) Hasil penelitian ini adalah Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan, Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan, Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi akan mempengaruhi kepuasan karyawan dan kinerja perusahaan.

Selanjutnya penelitian yang di lakukan (Auliyanti et al., 2018), Hasil penelitian menunjukkan bahwa perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas, secara simultan perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pada CV. Terus Maju Bersama di Hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa sebesar 52,9% kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh variabel perilaku kerja, gaya kepemimpinan, teknologi dan lingkungan kerja. Hal ini juga menunjukkan bahwa perilaku juga akan mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

Hipotesis pada penelitian ini adalah:

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Di katakan sementara karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik dengan data.

Berdasarkan uraian pada kerangka pemikiran di atas dan untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:

H1 : Diduga budaya organisasi berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan CV ANDRE JAYA.

H2 : Diduga perilaku berpengaruh terhadap sikap kerja karyawan CV ANDRE JAYA.

H3 : Diduga sikap kerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan CV ANDRE JAYA.

H4 : Diduga budaya organisasi dan perilaku karyawan berpengaruh kepada kinerja karyawan CV ANDRE JAYA.