

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Judul dan Peneliti	Variabel	Metode Penelitian	Hasil
1.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kebersihan Kota Binjai Slamet Widodo (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Kepuasan Kerja (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai 2. Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kebersihan Kota Binjai
2.	Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Rajawali PT Telkom Senen Abdi Santoso (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Kepuasan Kerja (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Rajawali PT Telkom 2. Kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Koperasi Rajawali PT Telkom
3.	Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (<i>Studi kasus pada Rumah Sakit Cut Meutia Kota Langsa</i>) Syardiansah, dkk (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Kepuasan Kerja (X1) ➤ Budaya Organisasi (X2) ➤ Komitmen Organisasi (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. 2. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. 3. Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
4.	Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (<i>Studi Kasus pada Dinas Pendidikan dan</i>	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Motivasi (X2) ➤ Kepuasan Kerja (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang.

	<i>Kebudayaan Kabupaten Aceh Tamiang)</i> Wan Dedi Wahyudi (2019)			2. Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Aceh Tamiang
5.	Pengaruh Budaya Organisasi, Karakteristik Individu dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia Cabang Kawanua Manado Lavinia Korengkeng, dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Karakteristik Individu (X2) ➤ Kepuasan Kerja (X3) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia cabang Kawanua Manado. 2. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan PT. Trans Retail Indonesia cabang Kawanua Manado.
6.	Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi Redi Indra Yudha (2018)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Budaya Organisasi (X1) ➤ Kepuasan Kerja (X2) ➤ Kinerja Karyawan (Y) 	Regresi Linier Berganda	<ol style="list-style-type: none"> 1. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi 2. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi
7.	The Influence of Organizational Culture on Employee Performance (<i>Study at Municipal Waterworks (Perusahaan Daerah Air Minum, PDAM) in Majalengka</i>) Yeti Kuswati (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizational Culture (X) ➤ Employee Performance (Y) 	Multiple Linear Regression	Terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Majalengka dengan respon responden sebesar 3,4 dengan standar deviasi sebesar 0,828
8.	The Effect of Job Satisfaction and Organizational Culture on Employee Performance of the Royal Hotel in East Aceh District	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Job satisfaction (X1) ➤ Organizational Culture (X2) ➤ Employee Performance (Y) 	Multiple Linear Regression	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Royal hotel di Kota Aceh Timur 2. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada

	Syardiansah, dkk (2020)			Royal hotel di Kota Aceh Timur
9.	The Effect of Job Satisfaction, Organizational Culture, and Leadership On Employee Performance Sri Langgeng Ratnasari (2020)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Job satisfaction (X1) ➤ Organizational Culture (X2) ➤ Leadership (X3) ➤ Employee Performance (Y) 	Multiple Linear Regression and Path Analysis	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson 2. Budaya organisasi pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson 3. Gaya kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Epson
10.	Effect of Organizational Culture on Employee Performance in Selected Deposit Money Banks in Enugu State Nkiru P. Nwakoby, dkk (2019)	<ul style="list-style-type: none"> ➤ Organizational Culture ➤ Employee Performance 	Multiple Linear Regression	Budaya birokrasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank simpanan uang di Enugu. Temuan lain adalah bahwa budaya inovatif berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai bank simpanan uang di Enugu.

Sumber : Data Sekunder (diolah), 2022

2.2 Landasan Teori

2.2.1. Budaya Organisasi

2.2.1.1. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan atau tradisi yang dianut oleh semua anggota organisasi dan para anggota baru yang harus mempelajari atau sedikit menerima sebagian dari budaya tersebut agar dapat diterima sebagai bagian dari suatu organisasi. Robbins (2017) budaya organisai adalah mengacu pada system berbagi arti yang dilakukan oleh para anggota yang membedakan oraganisasi dari organisasi lainnya. Menurut Luthans (2011) budaya organisasi adalah nilai-nilai dan keyakinan bersama yang memungkinkan anggota-

anggota untuk memahami peran mereka dalam organisasi dan norma-norma organisasi.

Menurut Sedarmayanti (2017) budaya organisasi adalah sebuah keyakinan, sikap dan nilai yang umumnya dimiliki, yang timbul dalam organisasi dikemukakan dengan lebih sederhana, budaya adalah cara kita melakukan sesuatu di sini. Pola nilai, norma, keyakinan, sikap dan asumsi ini mungkin tidak diungkapkan, tetapi akan membentuk cara orang berperilaku dan melakukan sesuatu. Budaya organisasi mengacu kepada abstraksi, seperti nilai dan norma yang meliputi seluruh atau bagian dari bisnis. Hal ini mungkin tidak di definisikan, didiskusikan atau bahkan diperhatikan namun budaya dapat memiliki pengaruh penting pada perilaku seseorang. Menurut Fahmi (2014) budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung sejak lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan.

Budaya organisasi dapat disimpulkan suatu kebiasaan yang dianut para anggota organisasi dimana nilai-nilai pada sebuah organisasi yang akan dijadikan sebagai aturan untuk semua anggota dalam melakukan pekerjaan sebagai salah satu cara untuk memahami dan menganut suatu system nilai budaya organisasi.

2.2.1.2. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2011) ada enam faktor penting yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu:

1. *Observed behavioral regularities*

Cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

2. *Norms*

Standar perilaku yang ada termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana suatu pekerjaan harus dilakukan.

3. *Dominant values*

Nilai-nilai inti yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi.

4. *Philosophy*

Kebijakan yang berkenaan dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan

5. *Rules*

Pedoman yang kuat di katakan dengan kemajuan organisasi.

6. *Organization Climate*

Perasaan keseluruhan (*anoverall feeling*) yang menggambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi

para anggota organisasi, dan cara anggota organisasi memperlakukan dirinya dan pelanggan atau orang lain.

2.2.1.3. Indikator Budaya Organisasi

Budaya organisasi diukur dengan skala yang dikembangkan oleh Van den Berg dan Wilderom (2004) sebagai berikut :

1. Otonomi (*autonomy*)

Hal ini mencerminkan tingkat kebebasan dan pemberdayaan yang diberikan kepada karyawan dalam organisasi. Hal ini memainkan peran penting dalam membuat karyawan merasa terlibat dan dihargai.

2. Orientasi eksternal (*external orientation*)

Organisasi bersifat responsif terhadap perubahan yang terjadi di lingkungannya. Oleh karena itu jarang sekali suatu organisasi melakukan perubahan besar tanpa adanya dorongan yang kuat dari lingkungannya. Ini menandakan tingkat dan ketepatan dengan mana sebuah organisasi merespon perubahan dalam lingkungan eksternal. Karyawan menganggap ini sebagai dimensi penting yang mencerminkan *proactiveness*, pandangan jauh ke depan, dan ketangkasan organisasi.

3. Kerjasama antar departemen (*interdepartmental co-operation*)

Mengacu pada sejauh mana departemen yang berbeda dalam suatu organisasi saling membantu yang bertujuan untuk

kelancaran organisasi. Hal ini meningkatkan rasa aman dan memiliki pada diri karyawan dengan organisasi.

4. Orientasi sumber daya manusia (*human resources orientation*)

Berkaitan dengan berbagai kebijakan sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Dimensi ini merefleksikan filosofi bagaimana organisasi memperlakukan para karyawannya. Hal ini mendefinisikan kepercayaan dan respect yang dimiliki organisasi terhadap karyawannya.

5. Orientasi peningkatan (*improvement orientation*)

Sejauh mana organisasi berusaha untuk berkembang dan berinovasi dengan memberikan karyawan fleksibilitas dan memberdayakan karyawan untuk berpikir di luar kebiasaan. Karyawan dapat berkembang dalam organisasi ketika karyawan diijinkan untuk membuat kesalahan, belajar, dan terus menerus untuk melakukan perbaikan.

2.2.2. Kepuasan Kerja

2.2.2.1. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2017) Kepuasan kerja (*job satisfaction*) yang menjelaskan suatu perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari suatu evaluasi pada karakteristik-karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi memiliki perasaan yang positif mengenai pekerjaannya, sedangkan seseorang dengan level yang rendah memiliki perasaan yang negatif. Sutrisno (2009) kepuasan kerja

adalah suatu reaksi emosional yang kompleks. Reaksi emosional ini adalah merupakan akibat dari dorongan, keinginan, tuntutan dan harapan-harapan karyawan terhadap pekerjaan yang dihubungkan dengan realita-realita yang dirasakan karyawan, sehingga menimbulkan suatu bentuk reaksi emosional yang berwujud perasaan senang, perasaan puas ataupun perasaan tidak puas.

Menurut Hasibuan (2006) kepuasan kerja adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Sedangkan menurut Handoko (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana para karyawan memandang pekerjaan mereka.

Dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap emosional yang merupakan akibat dari dorongan dan tuntutan karyawan terhadap pekerjaan yang dihadapinya dengan perasaan yang dirasakan karyawan sehingga menimbulkan reaksi yang berwujud senang ataupun tidak senang.

2.2.2.2. Faktor – Faktor yang Menyebabkan Kepuasan Kerja

Menurut Kreitner dan Kinicki (2010) terdapat lima factor yang mempengaruhi timbulnya kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut :

1. Pemenuhan kebutuhan (*Need fulfillment*)

Bahwa kepuasan kerja ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan memberikan kesempatan pada individu untuk memenuhi kebutuhannya.

2. Perbedaan (*Discrepancies*)

Bahwa kepuasan kerja merupakan suatu hasil memenuhi harapan. Pemenuhan harapan mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan yang diperoleh individu dari pekerjaan.

3. Pencapaian nilai (*Value attainment*)

Bahwa kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerjaindividual yang penting.

4. Keadilan (*Equity*)

Bahwa kepuasan kerja merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlukan di tempat kerja. Kepuasan merupakan hasil dari persepsi orang bahwa perbandingan antara hasil kerja dan inputnya relative lebih menguntungkan dibandingkan dengan perbandingan antara keluaran dan masukan pekerjaan lainnya.

5. Komponen genetik (*Dispositional/genetic components*)

Beberapa rekan kerja atau teman tampak puas terhadap variasi lingkungan kerja, sedangkan lainnya terlihat tidak puas. Model ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagai fungsi sifat pribadi dari factor genetic.

2.2.2.3. Indikator Kepuasan Kerja

Job satisfaction Survey skala pengukuran yang dikembangkan oleh Spector (1994) mengukur sembilan indikator dari kepuasan kerja yang meliputi :

1. Gaji (*Pay*)

Jumlah yang diterima dan keadilan penggajian

2. Promosi (*Promotion*)

Kesempatan dan keadilan untuk promosi atau kenaikan jabatan

3. Supervisi (*Supervision*)

Kompetensi manajerial yang dimiliki dari seseorang supervisor dan bagaimana perilakunya terhadap bawahannya.

4. Manfaat /Tunjangan (*Benefit*)

Kelebihan yang didapatkan oleh karyawan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.

5. Penghargaan (*Contingent rewards*)

Perhatian dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawan

6. Prosedur Operasional (*Operating procedures*)

Peraturan dan pengakuan dari perusahaan terhadap kinerja yang baik dari karyawannya.

7. Rekan Kerja (*Co-workers*)

Menerima kompetensi rekan kerja dan senang berkerjasama dengan mereka.

8. Sifat kerja (*Nature of work*)

Menyukai tugas-tugas yang diberikan

9. Komunikasi (*Communication*)

Berbagi informasi yang baik antar karyawan, atasan dan bawahan maupun perusahaan terhadap karyawan baik secara lisan maupun tulisan

2.2.3. Kinerja Karyawan

2.2.3.1. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja yaitu berasal dari kata *job performance* yang artinya pencapaian yang telah di raih seorang karyawan berupa prestasi. Mathis dan Jackson (2012) mengatakan bahwa kinerja adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (2010) kinerja adalah hasil kerja yang dapat diacapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing dalam rangka tujuan organisasi.

Kasmir (2016) kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang telah diberikan dalam suatu periode tertentu. Menurut Hasibuan (2012) kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Dari penjabaran para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kualitas dan kuantitas dari suatu hasil kinerja karyawan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diberikan selama waktu tertentu dan diukur berdasarkan waktu yang ditentukan oleh perusahaan.

2.2.3.2. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Menurut Mathis dan Jackson (2012) faktor yang dapat mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

1. Kemampuan

Dapat dilihat dari bagaimana seseorang diberi pekerjaan yang sesuai dengan bakat dan kemampuan yang dimilikinya.

2. Motivasi

Suatu dorongan dan semangat yang diberikan oleh organisasi ataupun diri sendiri agar dapat menambah gairah kerja seseorang saat bekerja.

3. Dukungan yang diterima

Pemberian dukungan dari organisasi dapat berupa sarana penunjang kerja, pelatihan, dan penghargaan atas prestasi kerja untuk karyawan/individu agar dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan

Adanya suatu pekerjaan yang dilakukan karyawan/individu yang sesuai dengan kemampuannya dalam bekerja sehingga

membuat karyawan menjadi lebih semangat dan akan menambah kinerja karyawan

5. Hubungan dengan organisasi

Jika karyawan memiliki hubungan yang baik dengan yang bersangkutan dalam organisasi sehingga akan tercipta suasana yang menyenangkan sehingga kinerja karyawan akan meningkat.

2.2.3.3. Indikator Kinerja Karyawan

Berdasarkan *Individual Work Performance Questionnaire (IWPQ)* menurut Koopmans *et al.*,(2011) ada 3 aspek yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan secara individual, sebagai berikut :

1. Performasi tugas (*task performance*)

Kemampuan seorang individu untuk melakukan pekerjaan utama atau inti tugas-tugas substantif atau teknis yang telah ditugaskan kepadanya. Sering digunakan untuk menggambarkan kinerja tugas termasuk kuantitas dan kualitas kerja, keterampilan kerja dan pengetahuan pekerjaan.

2. Kinerja kontekstual (*contextual performance*)

Perilaku positif yang dapat mendukung iklim bekerja dalam lingkungan organisasi, seperti kekuatan komitmen dan tanggung jawab terhadap pekerjaan, kemampuan kolaborasi dan team work, kemampuan komunikasi, kreatifitas dan inisiatif

bekerja, metode bekerja, budaya open minded (menerima masukan dan kritik), dan peduli akan kualitas.

3. Perilaku kerja yang tidak produktif (*counterproductive work behavior*)

Perilaku yang bersifat negatif dan bertolak belakang atau kontraproduktif terhadap iklim pekerjaan. Karena perilaku ini cenderung ke arah negatif, maka perilaku ini cenderung bertentangan dengan budaya kerja dan dapat menghambat produktivitas.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1. Hubungan Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan

Budaya organisasi adalah kepribadian perusahaan yang tumbuh oleh sistem nilai yang menimbulkan norma yang mengenai perilaku yang tercermin dalam persepsi. Sikap dan perilaku orang-orang yang ada di dalam organisasi ataupun perusahaan tersebut dengan demikian budaya mempengaruhi sebagian besar aspek kehidupan organisasi atau perusahaan.

Menurut Wibowo (2013) mengatakan bahwa suatu organisasi yang melakukan perubahan budaya organisasinya mampu meningkatkan kinerjanya sangat signifikan dibandingkan dengan organisasi yang tidak melakukan perubahan organisasi. Menurut pendapat Slamet Widodo (2019) adanya keterkaitan hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja

organisasi yang dapat dijelaskan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawannya.

Hal ini dibuktikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Senen Abdi Santoso (2020) membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, hal ini membuktikan bahwa semakin baik budaya organisasi maka akan semakin baik kinerja karyawan Koperasi Rajawali PT. Telkom bila dilihat dari fakta yang terjadi di lapangan. Hasil penelitian Yeti Kuswati (2020) membuktikan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PDAM Majalengka.

2.3.2. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan

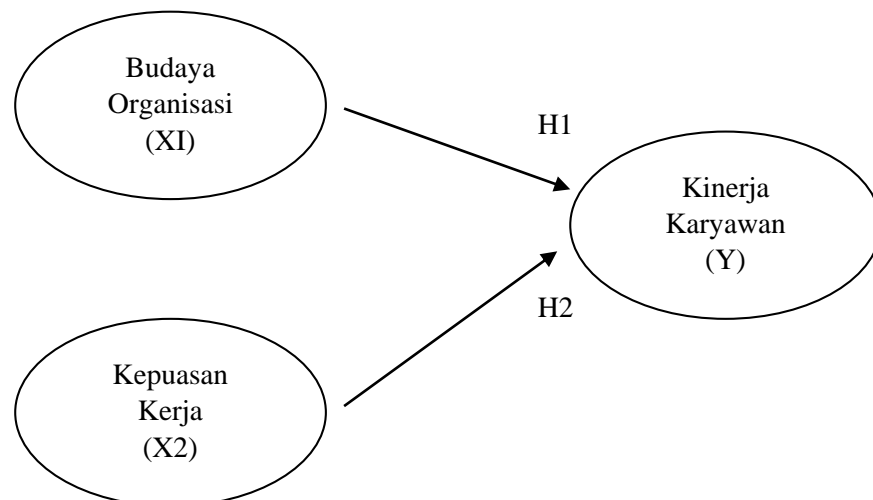
Menurut Gibson (2014) mengatakan adanya hubungan timbal balik antar kinerja dan kepuasan kerja. Di satu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja pegawai sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Menurut Senen Abdi Santoso (2020) adanya keterkaitan kepuasan kerja dengan kinerja karyawan yaitu ditunjukkan

bahwa seseorang karyawan akan merasa puas maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pimpinan, kepuasan yang dirasakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja dalam hal apapun sangat penting karena memiliki kecenderungan dalam peningkatan kinerja karyawan.

Hal ini didukung penelitian Redi Indra Yudha (2018) membuktikan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Penelitian yang dilakukan Syardiansyah, dkk (2020) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Royal hotel di Kota Aceh Timur.

2.4 Kerangka Konseptual

Berdasarkan penelitian terdahulu dan landasan teori yang telah disajikan maka dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi dan kepuasan kerja dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Maka kerangka konsep di atas dapat digambarkan dalam model sebagai berikut:



Gambar 2. 1 Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual diatas yang telah di gambarkan dan hasil kajian empiris dapat disimpulkan hipoteis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- H1 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- H2 : Diduga ada pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.