

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Teori Atribusi

Menurut Fritz Heider pencetus teori atribusi, teori atribusi merupakan teori yang menjelaskan tentang perilaku seseorang. Dalam mengamati perilaku seseorang, dilihat dari apakah itu ditimbulkan secara internal (misal kemampuan, pengetahuan atau usaha) atau eksternal (misal keberuntungan, kesempatan dan lingkungan). Perilaku yang disebabkan secara internal adalah perilaku yang diyakini berada dibawah kendali pribadi dari diri individu yang bersangkutan. Perilaku secara eksternal dilihat sebagai hasil dari sebab–sebab luar yaitu terpaksa berperilaku karena situasi Robbins (1996) (dalam Ika, 2011).

Disposition attribution atau penyebab internal mengacu pada aspek perilaku individu, sesuatu yang ada dalam diri seseorang seperti sifat pribadi persepsi diri, kemampuan motivasi. *Situational attribution* atau penyebab eksternal mengacu pada lingkungan yang mempengaruhi perilaku, seperti kondisi sosial, nilai sosial, pandangan masyarakat. Penentu atribusi atau penyebab apakah individu atau situasi dipengaruhi oleh tiga faktor Robbins (1996) (dalam Ika, 2011):

- a. Konsensus (*consensus*) : perilaku yang ditunjukkan jika semua orang yang menghadapi situasi yang serupa merespon dengan cara yang sama.

- b. Kekhususan (*distinctiveness*) : perilaku yang ditunjukkan individu berlainan dalam situasi yang berlainan
- c. Konsistensi (*consistency*) : perilaku yang sama dalam tindakan seseorang dari waktu ke waktu.

Kejadian-kejadian atau perilaku yang dilakukan oleh setiap karyawan dalam sebuah perusahaan merupakan cerminan dari lingkungan dan kondisi sosial tempat dia berada, hal sesuai karena di dalam teori atribusi dijelaskan bahwa perilaku seseorang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Apabila seorang karyawan melakukan tindakan kejahatan atau tindakan yang merugikan bagi perusahaan maka perusahaan harus dapat cepat mendeteksi penyebab dari tindakan tersebut karena bisa jadi motivasi atau penyebab seseorang melakukan hal merugikan perusahaan itu berasal dari lingkungan, dan nilai sosial dari perusahaan sendiri atau dikarenakan faktor yang ada dari pribadi seseorang.

Dengan adanya teori atribusi diharapkan dapat membantu dalam menangani masalah yang terkait dengan kinerja karyawan, karena di dalam teori atribusi sendiri mempelajari tentang perilaku seseorang. Perilaku yang ditimbulkan seseorang tidak sama antara satu dengan lainnya dan membutuhkan penanganan yang berbeda dalam setiap kejadiannya. Dengan adanya teori atribusi sangat membantu dalam proses peningkatan kinerja karyawan di dalam sebuah organisasi dengan mempelajari setiap perilaku yang ditimbulkan oleh setiap karyawan.

Perilaku yang ada bisa disebabkan oleh beberapa faktor seperti, tingkat religiusitas yang dimiliki, tingkat kecerdasan emosional yang dimiliki, lingkungan tempat bekerja, budaya organisasi yang ada di dalam organisasi itu sendiri.

2. Kinerja Karyawan

Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi organisasi yang di implementasikan melalui perencanaan strategi suatu organisasi. Menurut Moehariono (2012:69) kata kinerja berasal dari kata *job performane* dan disebut *actual performance* atau prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang telah dicapai oleh seorang karyawan.

Menurut Moehariono (2010) kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kualitatif atau secara kuantitatif sesuai dengan kewenangan, tugas dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal atau tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Hasil kinerja karyawan akan menentukan sejauh mana pencapaian tujuan perusahaan, memberikan daya saing terhadap perusahaan lain dan untuk menilai kualitas dari karyawan tersebut.

Untuk menciptakan kinerja yang baik harus ada standar kerja yang sesuai agar hasil kinerja yang diberikan dapat maksimal. Standar kinerja

adalah acuan atau tingkatan kinerja yang harus dimiliki agar kinerja yang diharapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai, dan merupakan suatu pembandingan (*benchmark*) atau target yang harus dilewati tergantung pendekatan yang diambil. Agar dapat mencapai kinerja yang maksimal maka standar kinerja yang baik harus realistis, dapat diukur dan mudah dipahami dengan jelas, sehingga bermanfaat baik organisasi maupun karyawannya (Abdullah, 2014: 114).

3. Religiusitas

Religiusitas merupakan aspek dan nilai-nilai religi yang telah dihayati di dalam hati dan diterapkan dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh seseorang. Religiusitas dapat diartikan sebagai hubungan pribadi yang baik pada seseorang terhadap pribadi ilahi sang pencipta, semakin erat hubungan tersebut maka akan membuahkan sikap saling menghargai, saling mencintai antar sesama dan kepada sang pencipta, sehingga orang tersebut akan mendapatkan kesejahteraan lahir dan batin. Menurut Gazalba (dalam Ghufro, 2012:57) religiusitas berasal dari kata religi dalam bahasa latinnya "*religio*" yang akar katanya *religiure* yang berarti mengikat. Pengertian ini mengandung makna bahwa religi atau agama pada umumnya memiliki aturan-aturan dan kewajiban-kewajiban yang harus dipatuhi dan dilaksanakan oleh pemeluknya. Semua itu berfungsi untuk mengikat seseorang atau sekelompok orang dalam hubungan dengan tuhan, sesama manusia dan alam sekitarnya.

Menurut Glock & Stark (dalam Arwani, 2010) ada lima macam dimensi keberagamaan yaitu:

- a. Keyakinan merupakan sesuatu yang menunjukkan tingkat keyakinan atau keimanan seseorang terhadap kebenaran ajaran agama, terutama terhadap ajaran-ajaran agama yang bersifat *fundamental* dan dogmatik.
- b. Peribadatan menunjukkan sejauh mana tingkat kepatuhan seseorang dalam mengerjakan kegiatan-kegiatan atau ritual yang diperintahkan oleh agamanya. Kepatuhan ini ditunjukkan dengan meyakini dan melaksanakan kewajiban-kewajiban secara konsisten.
- c. Pengalaman menunjukkan seberapa jauh tingkat kepekaan seseorang dalam merasakan dan mengalami perasaan-perasaan atau pengalaman-pengalaman religinya. Dimensi ini berkaitan dengan pengalaman yang diperoleh dan dirasakan seseorang selama menjalankan ajaran agama yang diyakini.
- d. Pengetahuan menunjukkan tingkat pengetahuan dan pemahaman seseorang terhadap ajaran-ajaran agamanya, terutama terkait dengan kitab suci dan pedoman ajaran agamanya. Bagi seseorang yang mengerti dan menghayati serta mengamalkan kitab sucinya akan memperoleh manfaat serta kesejahteraan lahir dan batin.
- e. Penerapan menunjukkan pada tingkat seseorang dalam berperilaku yang dimotivasi oleh ajaran agamanya atau seberapa jauh seseorang mampu menerapkan ajaran agamanya dalam perilaku hidupnya sehari-

hari. Dimensi ini merupakan efek seberapa jauh kebermanaan spiritual seseorang.

4. Kecerdasan emosional

Menurut Goleman (2005) kecerdasan emosi merupakan kemampuan emosi yang meliputi kemampuan untuk mengendalikan diri, memiliki daya tahan ketika menghadapi suatu masalah, mampu mengendalikan impuls, memotivasi diri, mampu mengatur suasana hati, kemampuan berempati, dan membina hubungan dengan orang lain. Kecerdasan emosional sangat dibutuhkan ketika seorang karyawan bekerja dalam sebuah perusahaan ataupun dalam menjalankan aktivitas yang lainnya, karena dalam sebuah perusahaan pasti akan mengalami kondisi pasang surut dalam mencapai tujuannya, kondisi bisnis yang tidak menentu dan tekanan yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan akibat kondisi yang ada.

Kecerdasan emosional adalah kecerdasan yang dimiliki oleh seseorang untuk menggunakan dan mengendalikan emosi sesuai dengan kondisi yang ada sehingga dapat memberikan dampak yang positif pada diri sendiri maupun ketika menjalin hubungan dengan orang lain. *Emotional intelligence* adalah kemampuan dalam memahami emosi, mengelola emosi dan kemampuan dalam mengatur emosi untuk meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual (Halid, 2014).

Menurut Goleman (2005) terdapat lima kecakapan dasar dalam kecerdasan emoisonal yaitu:

a. Kesadaran diri

Kesadaran diri adalah kemampuan untuk mengetahui apa yang dirasakan dalam dirinya dan menggunakannya untuk memandu pengambilan keputusan diri sendiri, memiliki tolak ukur yang realistis atas kemampuan diri sendiri dan kepercayaan diri yang kuat.

b. Pengendalian diri

Pengendalian diri adalah kemampuan seseorang dalam mengendalikan dan menangani emosinya sendiri sedemikian rupa sehingga berdampak positif pada pelaksanaan tugas, memiliki kepekaan pada kata hati, serta sanggup menunda kenikmatan sebelum tercapainya suatu sasaran dan mampu pulih kembali dari tekanan emosi.

c. Motivasi diri

Motivasi merupakan hasrat yang paling dalam untuk menggerakkan dan menuntun diri menuju sasaran, membantu pengambilan inisiatif serta bertindak sangat efektif, dan mampu untuk bertahan dan bangkit dari kegagalan dan frustrasi.

d. Empati

Empati merupakan kemampuan merasakan apa yang dirasakan orang lain, mampu memahami perspektif orang lain dan

menumbuhkan hubungan saling percaya, mampu menyelesaikan hubungan.

e. Ketrampilan sosial

Ketrampilan sosial adalah kemampuan untuk menangani emosi dengan baik ketika bersosialisasi dengan orang lain, mampu membaca situasi dan jaringan sosial dengan cermat, berinteraksi dengan lancar, memimpin, bermusyawarah, menyelesaikan perselisihan serta bekerja sama dalam tim.

5. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan tempat dimana semua karyawan melakukan aktivitas kerja maupun aktivitas yang lainnya, lingkungan kerja yang ada di suatu perusahaan akan mempengaruhi persepsi diri setiap karyawan dalam menilai lingkungan kerja yang akan di jalannya setiap hari, persepsi yang berkembang dalam diri karyawan dapat mempengaruhi performa kerja karyawan. Oleh karena itu, akhir-akhir ini sudah banyak perusahaan yang sudah mulai memperhatikan kondisi lingkungan kerja yang ada di perusahaan tersebut. Selain dapat mempengaruhi kinerja karyawan tetapi juga dapat memberikan daya tarik tersendiri bagi karyawan atau orang lain yang ada di sekitarnya. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, penerangan, musik, alat kerja dan lainnya.

Menurut Sedarmayanti (2009) secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

a. Lingkungan kerja fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan berbentuk fisik yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun tidak langsung. Lingkungan kerja fisik merupakan tempat dimana seorang karyawan melakukan semua aktivitas kerjanya. Kondisi lingkungan kerja fisik yang ada dapat mempengaruhi performa kerja dari karyawan. Kondisi lingkungan kerja yang tidak mendukung akan membuat karyawan merasa tidak nyaman, merasa takut akan keselamatannya, kurang konsentrasi dalam bekerja, dan akan membuat suasana kerja menjadi tidak kondusif.

b. Lingkungan kerja non fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja yang dialami oleh karyawan. Menurut Sedarmayanti (2009) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan rekan kerja atau hubungan dengan bawahan.

6. Budaya organisasi

Budaya (*culture*) adalah seluruh total pikiran karya dan hasil karya manusia yang tidak berakar pada nalurinya, karena itu hanya bisa dicetuskan manusia sesudah melalui suatu proses belajar. Budaya yang ada didalam suatu organisasi merupakan inti apa yang penting dalam suatu organisasi, seperti aktivitas memberi perintah dan larangan serta menggambarkan sesuatu yang dilakukan dan tidak dilakukan yang mengatur perilaku anggota.

Menurut Ismainar (2015:1) organisasi pada dasarnya digunakan sebagai tempat atau wadah dimana orang-orang berkumpul, bekerja sama secara rasional sistematis, terencana, terorganisir, dipimpin, dan terkendali dalam memanfaatkan sumber daya (sdm, uang, material, mesin, metode, dan lingkungan), sarana dan prasarana, data dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi. Menurut Robbins (2011) budaya kerja atau budaya organisasi adalah mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota-anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lain. Budaya organisasi pada hakikatnya memiliki nilai-nilai yang baik bagi kemajuan suatu organisasi, karena di dalam budaya organisasi mencakup aspek yang lebih luas dan lebih mendalam yang menjadi dasar bagi terciptanya suatu iklim organisasi yang ideal dan mengarahkan suatu organisasi menjadi lebih dipimpin, terarah, dan tersusun dengan baik untuk mencapai tujuan organisasi tersebut.

Menurut Robbin dan Judge (2015) menggambarkan budaya organisasi dengan tujuh karakteristik yang ada didalamnya sebagai berikut:

- a. Inovasi dan keberanian dalam mengambil resiko (*innovation dan risk taking*) yaitu sejauh mana para anggota organisasi didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian terhadap detail (*attention to detail*) yaitu sejauh mana para anggota organisasi diharapkan untuk memperhatikan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail.
- c. Berorientasi pada hasil (*outcome orientation*) yaitu sejauh mana manajemen berfokus pada hasil dibandingkan perhatian pada teknik dan proses yang digunakan untuk meraih hasil tersebut.
- d. Berorientasi pada manusia (*people orientation*) yaitu sejauh mana keputusan yang dibuat oleh manajemen memperhitungkan efek terhadap anggota-anggota organisasi.
- e. Berorientasi pada kelompok (*team orientation*) yaitu sejauh mana pekerjaan secara kelompok lebih ditekankan dibandingkan pekerjaan secara individu.
- f. Agresivitas (*aggressiveness*) yaitu sejauh mana anggota-anggota organisasi berperilaku secara agresif dan kompetitif dibandingkan berperilaku secara tenang.
- g. Stabilitas (*stability*) yaitu sejauh mana organisasi menekankan *status-quo* sebagai kontras dari pertumbuhan.

7. Pengembangan Karir

Pengembangan karir yang dilakukan oleh organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan karena karyawan akan merasa bahwa pekerjaan yang ia lakukan bukan semata-mata untuk kepentingan mencapai tujuan perusahaan tetapi juga untuk perkembangan karirnya dimasa depan. Menurut I Komang A. *et.all* (2012) pengembangan karir adalah peningkatan pribadi yang dilakukan oleh seseorang untuk mencapai tujuan rencana karir dan peningkatan oleh *departemen personalia* untuk mencapai suatu rencana kerja sesuai dengan jalur atau jenjang organisasi.

Pengembangan karir yaitu pengembangan karyawan, karena dengan mengembangkan kemampuan, pengetahuan, bakat, ketrampilan dan perilaku karyawan. Hal ini akan membantu mengembangkan bakat manajerial dan memungkinkan karyawan tersebut untuk mengambil tanggung jawab untuk karir mereka. Menurut Hameed dan Waheed (2011) menjelaskan bahwa pengembangan karyawan berarti mengembangkan kemampuan karyawan individu dan organisasi secara keseluruhan.

Tujuan pengembangan karir sebagai kegiatan manajemen sumber daya manusia pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan bisnis organisasi/perusahaan.

Perencanaan karir merupakan bagian yang sangat penting, karena ikut menentukan dinamika organisasi dalam rangka meningkatkan manajemen sumber daya manusia. Ruang lingkup perencanaan karir mencakup beberapa hal didalamnya, yaitu sebagai berikut:

- a. Perencanaan jenjang jabatan/ pangkat individu karyawan/ anggota organisasi
- b. Perencanaan tujuan-tujuan organisasi

Kedua hal tersebut tidak dapat dipisahkan karena seseorang yang dijenjang karirkan justru akan menunjang kepentingan dan tujuan-tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Hal ini menunjukkan bahwa makin lancar perencanaan dan pelaksanaan karir anggota organisasi sesuai dengan pesyaratan yang ditetapkan, makin dinamis organisasi yang bersangkutan.

B. Penelitian Terdahulu dan Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan

Religiusitas merupakan hubungan pribadi yang baik seorang hamba terhadap pribadi sang penciptanya yang membuat seseorang dapat melihat kebaikan-kebaikan yang dilakukan oleh sang pencipta (Allah) terhadap sesama, hal ini akan menumbuhkan rasa cinta dalam diri seseorang tidak hanya kepada Allah tetapi juga rasa cinta terhadap sesamanya.

Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena religiusitas akan menuntun seseorang melakukan segala aktivitas sesuai dengan apa yang diperintahkan dan menjauhi semua larangannya. Apalagi

dalam bekerja, religiusitas akan sangat mempengaruhi seseorang untuk bekerja sesuai dengan norma-norma yang ada sehingga seseorang akan bekerja dengan sungguh-sungguh dan akan sangat berhati-hati dalam menyelesaikan tugasnya karena kesalahan atau tindakan kecurangan akan membuatnya berada dalam masalah dan akan merugikan dirinya sendiri, seseorang yang mempunyai religiusitas percaya bahwa segala sesuatu yang ia kerjakan ada yang mengawasinya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rohayati (2014) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh penelitian lain yang dilakukan oleh Yusuf (2015) menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₁: Religiusitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

2. Pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan

Kecerdasan emosional yang dimiliki oleh seseorang akan membantu dalam menyelesaikan masalah yang dihadapi dengan pikiran dingin, mempertimbangkan segala sesuatu yang akan dilakukan, memiliki pemikiran yang luas terhadap suatu kondisi yang dihadapi, sehingga akan berperilaku dan bersikap secara etis dalam segala hal. Menurut Halid (2014) *emotional intelligence* adalah kemampuan dalam memahami emosi, mengelola emosi dan kemampuan dalam mengatur emosi untuk

meningkatkan pertumbuhan emosional dan intelektual. Dalam dunia kerja kecerdasan emosional sangat dibutuhkan untuk mengendalikan ego diri seseorang dengan mengelola emosi untuk memudahkan dalam bersosialisasi dengan lingkungan tempat kerja, dan mampu menghadapi tekanan yang diterima dengan emosi yang stabil, sehingga seseorang tersebut dapat berpikir dengan jernih dan memiliki pertimbangan yang komprehensif dalam bersikap dan berperilaku.

Kecerdasan emosional dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena dengan kecerdasan emosional karyawan dapat mengelola emosinya dengan baik, memiliki pertimbangan yang matang dalam mengambil keputusan yang diambil itu etis atau tidaknya, dan mampu menghadapi tekanan yang diberikan atasan dengan pikiran jernih sehingga dapat menyelesaikan tugasnya tepat waktu.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Jaya dkk (2012) menunjukkan kecerdasan emosional berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karmandita (2014) yang menunjukkan bahwa kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₂: Kecerdasan emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

3. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan

Lingkungan kerja yang baik akan menciptakan kondisi kerja yang kompetitif dan membuat karyawan merasa nyaman dalam beraktivitas, hal ini mampu memberikan motivasi dan semangat tersendiri bagi karyawan dalam bekerja, dan karyawan akan merasa betah dalam menyelesaikan tugas-tugas yang dibebankan sehingga dapat memberikan hasil yang optimal. Menurut Danang Sunyoto (2012:43) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja dan yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang dibebankan misalnya, kebersihan, penerangan, musik, alat kerja dan lainnya.

Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena kondisi lingkungan yang baik akan menunjang performa kerja karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Lingkungan kerja yang baik akan membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja dan akan merangsang munculnya ide-ide kreatif yang dapat digunakan untuk kepentingan perusahaan dalam mencapai tujuan.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugroho (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dkk (2014) menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas maka hipotesis penelitian ini adalah:

H₃: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

4. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan

Budaya organisasi merupakan sistem nilai-nilai yang ada di dalam suatu perusahaan dan dipercaya dan diikuti oleh semua karyawan yang menjadi suatu rutinitas yang dilakukan oleh semua orang, menjadi pembeda dengan perusahaan lain, menjadi ciri khas atau identitas suatu perusahaan, dengan harapan dapat menjadi acuan dalam berperilaku dan memberikan dampak yang positif bagi karyawan dan organisasi dalam mencapai tujuannya. Menurut Moeljono (2005) budaya organisasi adalah sistem nilai-nilai yang diyakini semua anggota organisasi dan yang dipelajari, diterapkan serta dikembangkan secara berkesinambungan, berfungsi sebagai sistem perekat, dan dapat dijadikan acuan berperilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan perusahaan yang telah ditetapkan.

Budaya organisasi dalam suatu perusahaan berpengaruh terhadap kinerja karyawan, karena budaya organisasi merupakan acuan dalam berperilaku bagi semua karyawan dalam mencapai tujuan, membuat semua karyawan yang ada selalu mengikuti dan melakukan segala sesuatu berdasarkan nilai-nilai yang ada, sehingga membuat karyawan selalu merasa bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dalam bekerja karena akan memberikan kepuasan tersendiri bagi karyawan. Dengan adanya budaya organisasi akan membuat semua

kegiatan dan rutinitas karyawan dalam bekerja menjadi lebih tertata dan terarah, hal ini akan memberikan sensasi dan rasa yang berbeda dalam menjalankannya.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Setyorini dkk (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Didukung oleh Penelitian lain yang dilakukan oleh Trang (2013) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis pada penelitian ini adalah:

H₄: Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

5. Pengaruh pengembangan karir terhadap kinerja karyawan

Pengembangan karir merupakan langkah formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin karyawannya dalam mengelola dan mengembangkan karir nya dengan baik sehingga produktivitas karyawan tetap terjaga dan mendorong karyawan untuk melakukan hal terbaik dalam bekerja serta untuk menghindari stres kerja dalam menghadapi tekanan yang dapat menurunkan produktivitas kinerja karyawan.

Pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja karyawan karena pengembangan karir merupakan pendekatan secara formal yang dilakukan oleh perusahaan untuk mempertahankan karyawannya dan untuk mengelola dan mengembangkan karir sehingga karyawan dapat

melakukan pekerjaan secara maksimal tanpa ada rasa takut akan kondisi masa depan karirnya karena sudah dijamin oleh perusahaan. Dengan adanya pengembangan karir yang diberikan oleh perusahaan akan membuat karyawan mengeluarkan segala kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya dan akan memberikan yang terbaik bagi perusahaan.

Penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Kaseger (2013) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Pererung dkk (2014) menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah

H₅: Pengembangan karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran Penelitian

