

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) Manajemen adalah pengelolaan berbagai sumber daya yang dimiliki untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, berbagai sumber daya yang ada harus ditetapkan dengan baik, diorganisasikan, digerakkan, dan diawasi sehingga penggunaannya tepat sebagaimana rencana yang ditetapkan, manajemen sumber daya manusia sebagai sumber daya atau asset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik. Suhardi, Ismilasari dan Jasman (2021) manajemen sumber daya manusia yang baik adalah perusahaan yang mampu memperhatikan karyawannya dalam mengemban tugas serta tanggung jawab yang tinggi atas pekerjaannya. Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi perusahaan. Pranata, Martini, dan Mustika (2020) Pengelolaan SDM di dalam perusahaan harus sangat baik sehingga kegiatan di perusahaan berjalan lancar dari pada itu fungsi-fungsi manajemen SDM sangat diperlukan seperti pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengintegrasian dan lain-lain sangat dibutuhkan. Sehingga dari fungsi-fungsi manajemen SDM itu akan menghasilkan kinerja baik bagi perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Khaeruman, et al (2021:8) kinerja merupakan pencapaian hasil kerja atau prestasi kerja dari sasaran yang harus dicapai oleh seorang pegawai/karyawan dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan tugas dan fungsinya masing-masing. Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021)

menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja seseorang dalam suatu periode, biasanya 1 tahun. Kemudian kinerja dapat diukur dari kemampuannya menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Pranata, Martini, dan Mustika (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah alat ukur dari suatu proses atau pencapaian atau prestasi seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang diberikan. Susita, Parimita, dan Setyawati (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil yang dicapai karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara kuantitas, kualitas, dan sesuai dengan standar waktu.

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama. Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa kinerja adalah pencapaian yang seseorang atau sekelompok orang lakukan dalam suatu organisasi yang bertujuan untuk mencapai tujuan dari organisasi. Hariana (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu kondisi yang harus diketahui dan informasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil individu dihubungkan dengan visi yang diemban organisasi, serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

2.2.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa terdapat faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, adalah:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).

2. Faktor organisasi Faktor organisasi adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (job description).
3. Faktor psikoogis ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi.

2.2.3 Indikator Kinerja

Khaeruman, et al (2021:17) menyatakan bahwa menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kinerja karyawan, yaitu:

1. Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari pegawai/karyawan adalah terhadap jumlah pekerjaan yang diselesaikan.
2. Kualitas adalah ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil pekerjaan memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu kegiatan. Kualitas kerja diukur dari pegawai/karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tingkat penyelesaian pekerjaan dengan ketrampilan dan kemampuan pegawai/karyawan.
3. Kerjasama kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang pegawai/karyawan untuk bekerja bersama dengan pegawai/karyawan lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya

2.3 Komitmen Organisasi

2.3.1 Pengertian Komitmen Organisasi

Frimayasa, dan Lawu (2020) menyatakan bahwa Komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan

dalam organisasi atau tidak. Nasution dan Islamiati (2022) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah sebagai sikap kerja dalam wujud keinginan, kemauan, dedikasi, loyalitas dan kepercayaan yang kuat yang menunjukkan keinginan tetap menjadi bagian anggota organisasi dengan mau menerima nilai dan tujuan organisasi dan bekerja atas nama untuk kepentingan organisasi. Suhardi, Ismilasari dan Jasman (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai keberpihakan seorang karyawan terhadap organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah

Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) menyatakan bahwa komitmen organisasi didefinisikan sebagai derajat dimana karyawan terlibat dalam organisasinya dan berkeinginan untuk tetap menjadi anggotanya, dimana didalamnya mengandung sikap kesetiaan dan kesediaan karyawan untuk bekerja secara maksimal bagi organisasi tempat karyawan tersebut bekerja. Pranata, Martini, dan Mustika (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah tingkat kepercayaan dan penerimaan tenaga kerja terhadap tujuan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap ada didalam organisasi tersebut. Susita, Parimita, dan Setyawati (2020) menyatakan bahwa komitmen organisasi adalah cerminan dimana seorang karyawan dalam mengenali organisasi dan terikat kepada tujuan-tujuannya

2.3.2 Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen Organisasi

Hisan, Zikriani, dan Hamid (2021) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi, adalah:

1. Faktor personal, misalnya usia, jenis kelamin, tingkat pendidikan, pengalaman kerja dan kepribadian.
2. Karakteristik pekerjaan, misalnya lingkup jabatan, tantangan dalam pekerjaan, konflik peran, tingkat kesulitan dalam pekerjaan.
3. Karakteristik struktur, misalnya besar kecilnya organisasi, bentuk organisasi, kehadiran serikat pekerja, dan tingkat pengendalian yang dilakukan organisasi terhadap karyawan.
4. Pengalaman kerja. Pengalaman kerja seorang karyawan sangat berpengaruh terhadap tingkat komitmen karyawan pada organisasi. Karyawan yang baru beberapa tahun bekerja dan karyawan yang sudah puluhan tahun bekerja dalam organisasi tentu memiliki tingkat komitmen yang berlainan

2.3.3 Indikator Komitmen Organisasi

Frimayasa, dan Lawu (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur komitmen organisasi, yaitu:

1. *Affective commitment*, yang berkaitan dengan adanya keinginan untuk terikat pada organisasi. Individu menetap dalam organisasi karena keinginan sendiri.
2. *Continuance commitment*, adalah suatu komitmen yang didasarkan akan kebutuhan rasional. Dengan kata lain, komitmen ini terbentuk atas dasar untung rugi, dipertimbangkan atas apa yang harus dikorbankan bila akan menetap pada suatu organisasi.
3. *Normative commitment*, adalah komitmen yang didasarkan pada norma yang ada dalam diri karyawan, berisi keyakinan individu

akan tanggung jawab terhadap organisasi. Ia merasa harus bertahan karena loyalitas.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Hariana (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan perasaan atau emosi yang positif atau negatif karyawan terhadap pekerjaannya yang berkaitan dengan pengalaman dalam pekerjaannya dan harapannya terhadap pengalaman masa depan. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan kinerja menurun.

Asmawiyah, Mukhtar, dan Nurjaya (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja sebagai perasaan dan pikiran seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Firmansyah, dan Darmawan (2021) menyatakan bahwa kepuasan kerja yang baik adalah seseorang yang sangat cocok atau sesuai dengan kemampuannya sehingga dalam melakukan tugas akan selalu sesuai yang diinginkannya. Prami, Guntar, dan Setiawan (2022) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah cara individu merasakan pekerjaan yang dihasilkan dari sikap individu tersebut terhadap berbagai aspek yang terkandung dalam pekerjaan. Kepuasan kerja yang dirasakan oleh

karyawan akan menambah rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan dengan kemampuan masing-masing. Begitu juga sebaliknya, ketidakpuasan yang dirasakan oleh karyawan akan menurunkan rasa percaya diri dalam menyelesaikan pekerjaan yang dapat menghambat tercapainya tujuan

2.4.2 Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Paparang, Areros, dan Tatimu (2021) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

1. Kerja yang menantang secara mental, pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat pekerjaan lebih menantang secara mental. Pekerjaan yang kurang menantang akan menciptakan kebosanan, akan tetapi yang terlalu menantang juga dapat menciptakan frustrasi dan perasaan gagal.
2. Penghargaan yang sesuai, karyawan menginginkan sistem bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan. Saat bayaran dianggap adil, dalam arti sesuai dengan tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individual, dan standar bayaran masyarakat, kemungkinan akan tercipta kepuasan.
3. Kondisi kerja yang mendukung, karyawan berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk kenyamanan pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik. Yang termasuk didalamnya seperti tata ruang, kebersihan ruang kerja, fasilitas dan alat bantu, temperatur, dan tingkat kebisingan.
4. Kolega yang seportif. Individu mendapatkan sesuatu yang lebih dari pada uang atau prestasi yang nyata dari pekerjaan tetapi karyawan juga memenuhi kebutuhan interaksi social. Perilaku atasan juga merupakan faktor penentu kepuasan yang utama

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Gaji, karyawan mendapatkan sistem gaji yang adil sesuai dengan pekerjaan yang dia kerjakan.
2. Pekerjaan itu sendiri, karyawan menyukai pekerjaan yang memberi kesempatan untuk menggunakan keterampilannya.
3. Rekan kerja, dalam pelaksanaan kegiatan perusahaan rekan kerja harus dapat saling mendukung dalam lingkungan kerja.
4. Promosi, peluang karyawan dalam hal pengembangan karir di perusahaan agar karyawan termotivasi dalam bekerja.
5. Supervisi, kemampuan atasan memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan yang karyawan lakukan

2.5 Budaya Organisasi

2.5.1 Pengertian Budaya Organisasi

Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Andre dan Hermanto (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Ramadhiansah (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah penggabungan antara gaya kepemimpinan manajemen puncak dan norma-norma serta system nilai keyakinan para anggota organisasi

Rivai (2020) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang

pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru. Amalia dan Siagian (2021) menyatakan bahwa budaya organisasi itu merujuk pada sistem makna keseluruhan yang telah diyakini oleh seluruh karyawan yang membedakan organisasi itu dengan organisasi lainnya dan mencerminkan seperangkat karakteristik dari budaya organisasi. Budaya yang erat bisa menciptakan dampak yang cukup mempengaruhi individu serta kinerja, maupun pada suatu golongan yang berdampingan pengaruh itu bisa sangat kuat dibanding penyebab lain. Wiratama, Widyani, dan Saraswati (2022) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu karakteristik yang ada pada sebuah organisasi dan menjadi pedoman organisasi tersebut sehingga membedakannya dengan organisasi lainnya. Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja

2.5.2 Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Andre dan Hermanto (2021) menyatakan bahwa, faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, adalah:

1. Keyakinan yang tidak tergoyahkan bahwa manusia adalah sumber daya perusahaan yang paling penting.
2. Dukungan dari kewirausahaan intern menghargai karyawan yang membantu perusahaan yang tercapai misinya.
3. Pengendalian yang lebih didasarkan pada loyalitas dan komitmen ketimbang pada aturan dan kepatuhan.
4. Komitmen pada karyawan terhadap tujuan lebih tinggi ketimbang komitmen mereka terhadap tujuan kelompok pribadi.
5. Komitmen manajemen puncak untuk menyeaikan kebanggaan di kalangan semua karyawan.
6. Komitmen manajemen puncak untuk menghasilkan produk atau layanan yang unggul laiannya.

7. Keyakinan akan kepentingan ritual, upacara dan pahlawan perusahaan.
8. Keyakinan akan pentingnya informasi kabar baik maupun kabar buruk.
9. Kesadaran bahwa komunikasi ke atas lebih penting daripada komunikasi ke bawah.
10. Dukungan manajemen puncak atas pelatihan dan pengembangan komitmen untuk selalu lebih panadai dari pada pesaing
11. Pandangan yang menghargai kebearan mengambil resiko dan kreativitas

2.5.3 Indiaktor Budaya Organisasi

Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa indikator yang dapat mengukur kepuasan kerja, yaitu:

1. Inovasi dan pengambilan resiko, yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko
2. Perhatian terhadap detail, yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analistis, dan perhatian pada hal-hal detail
3. Orientasi tim, yaitu sejauh mana kegiatan-kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu-individu
4. Keagresifan, yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

2.6 Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka penelitian terdahulu ini berfungsi untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Berikut merupakan tabel penelitian terdahulu yang dianggap relevan dan dijadikan rujukan dari penelitian ini:

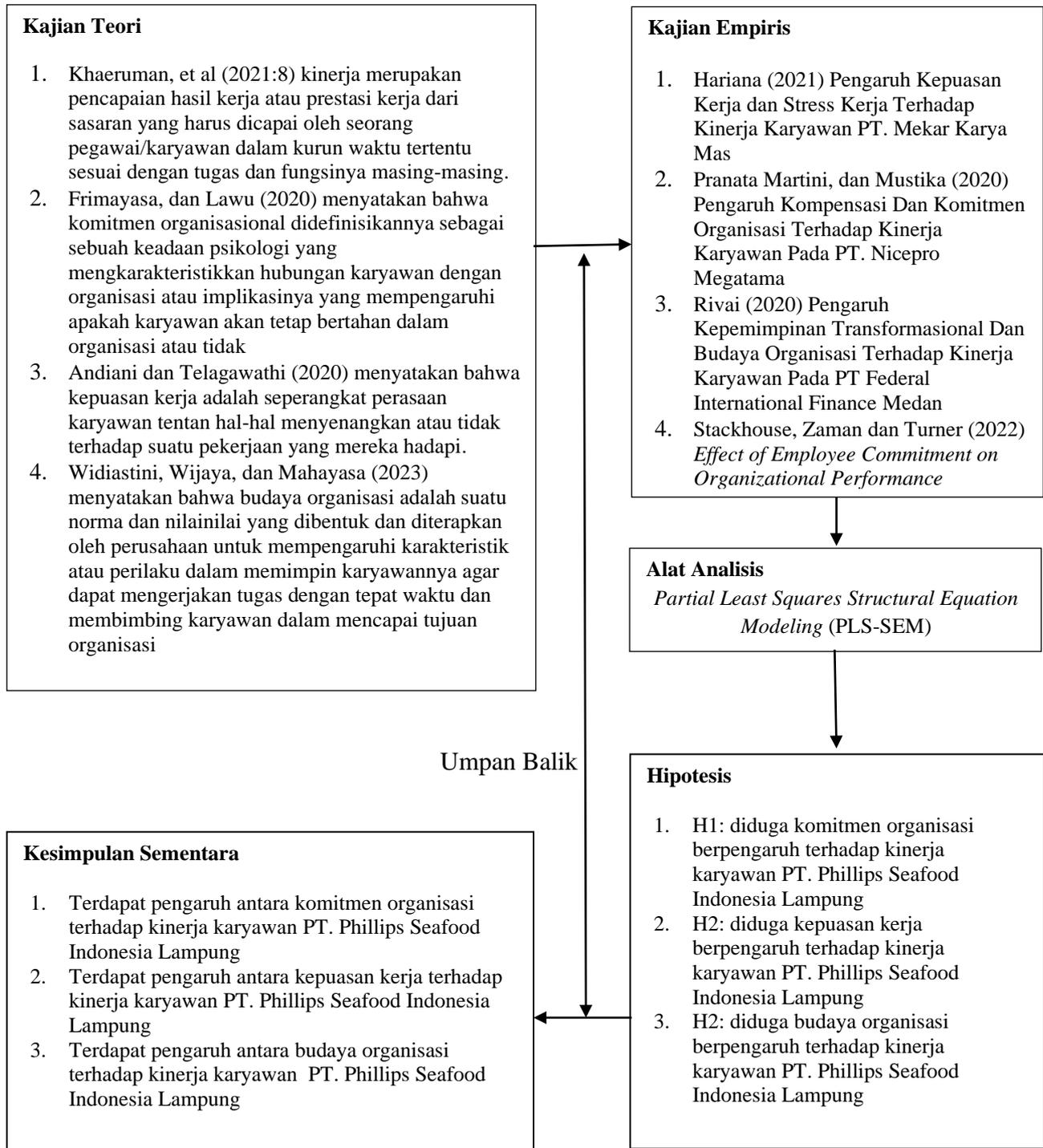
Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
1	Hariana (2021)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Stress Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mekar Karya Mas.	Secara simultan, variabel kepuasan kerja dan stress kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT Mekar Karya Mas	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
2	Pranata Martini, dan Mustika (2020)	Pengaruh Kompensasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nicepro Megatama	Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh variabel Kompensasi Dan Komitmen Organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada PT. Nicepro Megatama	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
3	Rivai (2020)	Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Federal International Finance Medan	Kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance Medan	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
4	Kuswati (2020)	<i>The influence of organizational culture on employee performance.</i>	<i>In other words, there was a positive and significant influence between organizational cultures (X) on employee performance (Y).</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Hasil Penelitian	Perbedaan Penelitian	Kontribusi Penelitian
5	Pathirana, Kuruppu, dan Rodrigo (2022).	<i>The impact of job satisfaction on employee performance: a case at ABC manufacturing company</i>	<i>The correlation analysis denoted that there is a positive relationship between job satisfaction and employee performance and the regression analysis depicted that the job satisfaction has a statistically significant impact on employee performance at</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
6	Stackhouse, Zaman dan Turner (2022)	<i>Effect of Employee Commitment on Organizational Performance</i>	<i>The study findings indicated that employee commitment is positively and significantly related to organizational performance</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung
7	Utami, Zuriana, Lilyana, Dan Sunandar (2023)	<i>The Effect Of Emotional Intelligence And Organizational Culture On Employee Performance In Maybank Bandar Lampung</i>	<i>The results of this study found that Emotional Intelligence had an effect on employee performance. Organizational Culture had an effect on Employee Performance. Emotional Intelligence and Organizational Culture affected Performance</i>	Perbedaan pada variabel independen dan Objek Penelitian	Sebagai pendukung penelitian yang sedang dilakukan dan pertimbangan kinerja karyawan di PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

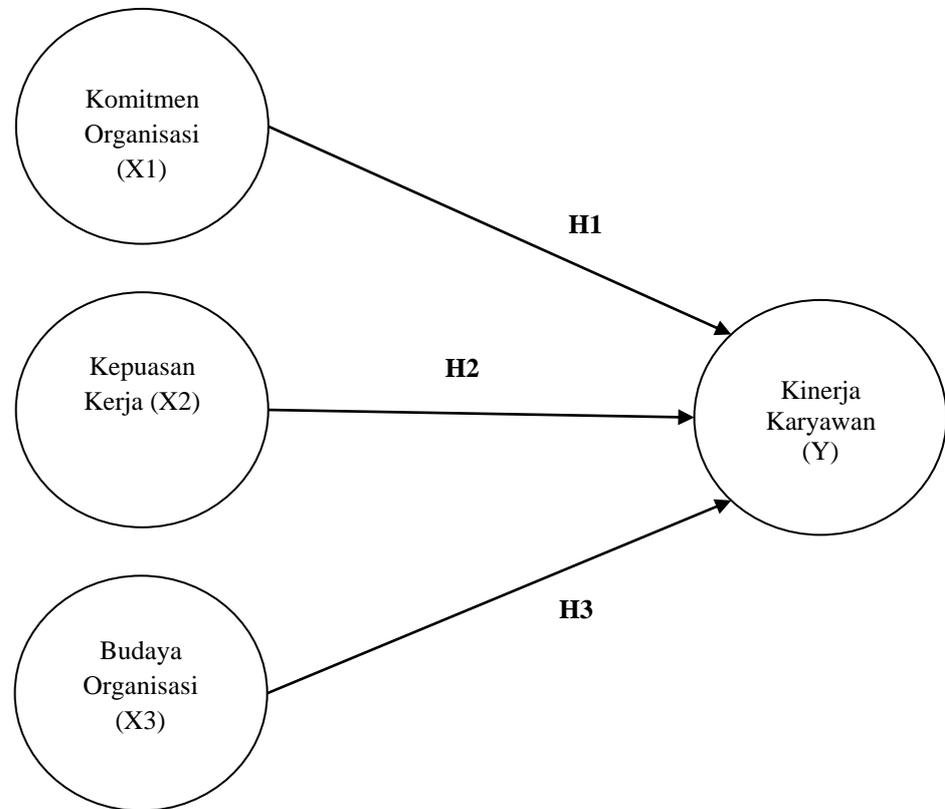
Sumber: Data Diolah, 2023

2.7 Kerangka Pemikiran



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

2.8 Kerangka Penelitian



Gambar 2.2 Kerangka Penelitian

2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis merupakan jawaban sementara dari sebuah penelitian. Berdasarkan latar belakang, permasalahan, dan kerangka pikir tersebut maka dapat diambil hipotesis, bahwa :

2.9.1 Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja

Komitmen organisasi mendorong karyawan untuk mempertahankan pekerjaannya dan menunjukkan hasil yang seharusnya. Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan cenderung akan menunjukkan kualitas yang baik, lebih totalitas dalam bekerja dan tingkat pergantian karyawan terhadap perusahaan pun rendah (Suhardi, Ismilasari dan Jasman, 2021). Menurut Frimayasa, dan Lawu (2020)

menyatakan bahwa komitmen organisasional didefinisikannya sebagai sebuah keadaan psikologi yang mengkarakteristikan hubungan karyawan dengan organisasi atau implikasinya yang mempengaruhi apakah karyawan akan tetap bertahan dalam organisasi atau tidak. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Pranata Martini, dan Mustika (2020) menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H1: Di Duga Komitmen Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

2.9.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Kepuasan karyawan dalam bekerja pada dasarnya sangat bersifat pribadi dan sangat bergantung pada kepribadian masing-masing karyawan. Dalam bekerja, karyawan selalu merasakan kepuasan dan ketidakpuasan terhadap pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kepuasan kerja yang semakin baik akan meningkatkan semangat kerja karyawan dan kinerja karyawan. Demikian sebaliknya, ketidakpuasan kerja akan membuat semangat kerja dan kinerja menurun (Hariana, 2021). Menurut Andiani dan Telagawathi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan karyawan tentang hal-hal menyenangkan atau tidak terhadap suatu pekerjaan yang mereka hadapi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Hariana (2021) menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H2: Di Duga Kepuasan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung

2.9.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya yang erat bisa menciptakan dampak yang cukup mempengaruhi individu serta kinerja, maupun pada suatu golongan (Amalia dan Siagian, 2021). Jika suatu budaya kuat dan mendukung standar etika yang tinggi, maka akan memiliki pengaruh yang sangat ampuh dan positif terhadap perilaku pekerja sehingga dapat mendorong kinerja karyawan lebih baik (Wiratama, Widyani, dan Saraswati (2022) Menurut Widiastini, Wijaya, dan Mahayasa (2023) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu norma dan nilai-nilai yang dibentuk dan diterapkan oleh perusahaan untuk mempengaruhi karakteristik atau perilaku dalam memimpin karyawannya agar dapat mengerjakan tugas dengan tepat waktu dan membimbing karyawan dalam mencapai tujuan organisasi. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan, Oleh karena itu peneliti mengajukan hipotesis, sebagai berikut:

H3: Di Duga Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan PT. Phillips Seafood Indonesia Lampung