

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1. Kerangka Teori**

##### **2.1.1. Prestasi Kerja**

###### **2.1.1.1. Pengertian Prestasi Kerja**

Keberhasilan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya dapat diindikasikan melalui prestasi kerja yang dicapainya. Prestasi kerja merupakan pencapaian hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu yang dibandingkan dengan berbagai parameter, yang lebih dikenal dengan istilah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditentukan secara sepihak oleh perusahaan ataupun disepakati bersama antara karyawan dengan perusahaan.

Menurut Yousef (2000), prestasi kerja adalah hasil kerja atau kinerja yang dihasilkan oleh para pekerja dalam organisasi. Ivancevich dan Matteson (dalam Putri, 2011) mendefinisikan prestasi kerja sebagai hasil kerja karyawan yang diperoleh dari resultan atau gabungan perilaku karyawan dan organisasi. Mangkunegara (2007) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hal yang sama dikemukakan oleh Guion (dalam Wijono, 2010) yang menyatakan bahwa prestasi kerja mempunyai dua hal, yaitu pertama, secara kuantitas mengacu pada hasil dari suatu kerja yang dilakukan seperti jumlah pengeluaran barang oleh individu per jam. Kedua, dari sudut kualitas, juga prestasi kerja mengacu pada

bagaimana sempurnanya seseorang itu melakukan pekerjaan. Misalnya, barang yang dikerjakannya harus berkualitas. Rivai (2006) mengartikan prestasi kerja sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral atau etika.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh karyawan dalam suatu perusahaan dengan melaksanakan tugas sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan.

#### **2.1.1.2. Dimensi Prestasi Kerja**

Menurut Yousef (2000), ada dua dimensi prestasi kerja, yaitu :

##### **1. Kualitas Prestasi Kerja (*Quality Performance*)**

Kualitas merupakan harapan semua organisasi bisnis, baik kualitas manusianya, alatnya, maupun perangkat lainnya sehingga diperoleh kualitas produk yang maksimal. Prestasi kerja karyawan secara kualitatif kerap kali tidak pasti. Namun demikian, penilaian prestasi kerja secara kualitatif penting artinya bagi organisasi. Sebab merupakan sarana untuk merencanakan dan mengendalikan pekerjaan ke arah prestasi kerja yang lebih baik.

## 2. Kuantitas Prestasi Kerja (*Quantity Performance*)

Artinya bahwa semakin meningkat kuantitas kerja karyawan berarti menunjukkan adanya produktivitas yang meningkat.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat dua dimensi yang dapat digunakan untuk menentukan prestasi kerja dari seorang karyawan, yaitu kualitas dan kuantitas prestasi kerja.

### 2.1.1.3. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Atmosoeparto (dalam Hidayat, 2012), semakin baik dan kuat suatu budaya organisasi, maka akan semakin kuat pula dorongan untuk berprestasi. Pernyataan tersebut didukung oleh Kreitner dan Kinicki (2007) yang menyatakan bahwa perusahaan yang memiliki budaya fleksibel dan adaptif mempunyai prestasi lebih tinggi. Robbins dan Judge (2013) menambahkan bahwa seorang karyawan yang dinilai berprestasi tinggi sangatlah dipengaruhi oleh sikap dan perilaku karyawan yang sesuai dengan budaya organisasinya. Dari pernyataan-pernyataan tersebut, dapat diketahui bahwa budaya organisasi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja.

Menurut Loebis (2007), salah satu faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah kepuasan kerja. Biasanya karyawan yang mendapatkan kepuasan kerja akan berprestasi kerja lebih baik daripada karyawan yang tidak mendapatkan kepuasan kerja. Hal ini senada dengan pernyataan Robbins dan Judge (2013), yaitu *happy workers are more likely to be productive workers*. Sejalan dengan pernyataan Loebis, Handoko (dalam Suprihatiningrum dan Bodroastuti, 2012)

juga menyatakan banyak faktor yang mempengaruhi prestasi kerja, di antaranya kepuasan kerja, motivasi, tingkat stres, kondisi fisik pekerjaan, sistem kompensasi dan desain pekerjaan.

Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja adalah budaya organisasi dan kepuasan kerja, yang mana budaya organisasi merupakan faktor eksternal sedangkan kepuasan kerja merupakan faktor internal.

#### **2.1.1.4. Penilaian Prestasi Kerja**

Untuk mengetahui tingkat prestasi kerja karyawan, maka perusahaan perlu melaksanakan penilaian prestasi kerja. Menurut Sikula (dalam Anggarini, 2013), penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan.

Menurut Murphy dan Cleveland (dalam Sutrisno, 2010), penilaian prestasi kerja bertujuan untuk memperoleh informasi yang berguna dalam pengambilan keputusan yang berkaitan dengan kegiatan manajemen SDM yang lain, seperti perencanaan dan pengembangan karir, program-program kompensasi, promosi, demosi, pensiun dan pemberhentian karyawan atau pemecatan.

Heneman, Schab dan Fossum (dalam Putri, 2011) menyatakan bahwa pengukuran prestasi kerja mencakup dua kegiatan, yaitu :

1. Identifikasi dimensi prestasi kerja yang mencakup semua unsur yang akan dievaluasi dalam pekerjaan masing-masing karyawan dalam suatu organisasi.
2. Penetapan standar prestasi kerja.

Menurut Dharma (dalam Reffiany, 2009), pengukuran prestasi kerja mempertimbangkan :

1. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan.
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan.
3. Ketepatan waktu, yaitu kesesuaiannya dengan waktu yang telah direncanakan.

Menurut Bernardin dan Russel (2006), ada enam kriteria untuk mengukur prestasi kerja seorang karyawan, yaitu :

1. *Quality*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
2. *Quantity*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
3. *Timeliness*, tingkat sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi output lain serta waktu yang tersedia untuk kegiatan lain.
4. *Cost of effectiveness*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi dan material yang mampu dioptimalkan.
5. *Need of supervision*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan untuk bekerja dengan teliti tanpa adanya pengawasan yang ketat dari supervisor.
6. *Interpersonal input*, sejauh mana tingkatan seorang karyawan dalam pemeliharaan harga diri, nama baik dan kerjasama, di antara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Flippo (dalam Reffiany, 2009), pengukuran prestasi kerja dapat dilakukan melalui penilaian :

1. Kualitas kerja, yakni berkaitan dengan ketepatan, keterampilan, ketelitian dan kerapian pelaksanaan pekerjaan.
2. Kuantitas kerja, yakni berkaitan dengan pelaksanaan tugas reguler dan tambahan.
3. Ketangguhan, yakni berkaitan dengan ketaatan mengikuti perintah, kebiasaan mengikuti peraturan, keselamatan, inisiatif dan ketepatan waktu kehadiran.
4. Sikap, yakni menunjukkan seberapa jauh tingkat kerja sama dengan teman dan atasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

Werther dan Davis (dalam Zulmayani, 2011) menyatakan agar penilaian prestasi kerja yang dilakukan dapat lebih dipercaya dan objektif, perlu dirumuskan batasan atau faktor-faktor penilaian prestasi kerja sebagai berikut :

1. *Performance*, keberhasilan atau pencapaian tugas dalam jabatan.
2. *Competency*, kemahiran atau penguasaan pekerjaan sesuai dengan tuntutan jabatan.
3. *Job behavior*, kesediaan untuk menampilkan perilaku atau mentalisasi yang mendukung peningkatan prestasi kerja.
4. *Potency*, kemampuan pribadi yang dapat dikembangkan.

Menurut Tjahjono (2008), diperlukan KVI (*Key Value Indicator*) agar pencapaian prestasi kerja melalui KPI (*Key Performance Indicator*) tidak menjadi *toxic belief*.

KVI ini bersifat penambahan nilai-nilai lain ke dalam output atau kinerja karyawan dan berhubungan dengan kesediaan karyawan untuk memberikan *added value* (nilai tambah) terhadap kinerja yang ditargetkan.

Berdasarkan beberapa kutipan tersebut, dapat disimpulkan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penilaian prestasi kerja adalah kualitas dan kuantitas kerja, yang mana kualitas kerja dapat diukur dengan KVI (*Key Value Indicator*) dan kuantitas kerja dapat diukur dengan KPI (*Key Performance Indicator*).

## **2.1.2. Budaya Organisasi**

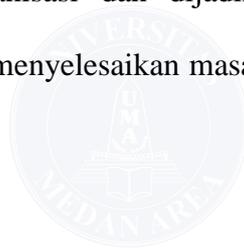
### **2.1.2.1. Pengertian Budaya Organisasi**

Budaya organisasi memegang peranan penting dalam membentuk sikap dan perilaku dari anggota organisasi. Budaya organisasi ini tercermin melalui nilai-nilai inti (*core value*) yang dianut oleh organisasi tersebut. Tingkat kekuatan dan kesesuaian budaya organisasi terhadap nilai-nilai pribadi yang dianut oleh anggota organisasi akan sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Menurut McShane dan Von Glinow (2008), budaya organisasi merupakan pola dasar dari nilai dan asumsi organisasi yang mengarahkan karyawan dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak terhadap masalah dan kesempatan. Menurut Santoso (2013), budaya organisasi pada hakekatnya adalah kebiasaan-kebiasaan dalam organisasi yang menekankan pada nilai, norma serta aturan yang membentuk sikap dan perilaku anggota dalam organisasi. Menurut Monde dan Noe (dalam Riani, 2011), budaya organisasi adalah keyakinan dan kebiasaan-kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur formalnya untuk menciptakan norma-norma perilaku. Menurut Schein (2004),

budaya organisasi merupakan suatu pola dari seperangkat asumsi dasar yang digunakan oleh anggotanya dalam menyelesaikan masalah-masalah integrasi internal maupun adaptasi eksternal yang berhasil dengan baik dan dianggap sah. Menurut Kreitner dan Kinicki (2007), budaya organisasi adalah satu wujud anggapan yang dimiliki dan diterima secara implisit oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut merasakan, berpikir dan bereaksi terhadap lingkungan yang beranekaragam.

Berdasarkan beberapa pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat nilai, keyakinan dan norma-norma yang dikembangkan dalam organisasi dan dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk menyelesaikan masalah yang timbul dalam lingkungan organisasi.



#### **2.1.2.2. Dimensi Budaya Organisasi**

Menurut Cameron dan Quinn (2006), ada enam dimensi budaya organisasi, yaitu :

1. Karakteristik dominan (*dominant characteristics*), yaitu seperti apa organisasi secara keseluruhan.
2. Kepemimpinan organisasi (*organizational leadership*), yaitu pendekatan kepemimpinan seperti apa yang ada di organisasi.
3. Pengelolaan karyawan (*management of employees*), yaitu gaya yang menjadi ciri khas bagaimana karyawan diperlakukan dan seperti apa lingkungan kerjanya.

4. Perikat organisasi (*organizational glue*), yaitu ikatan mekanisme yang memegang organisasi secara bersama-sama.
5. Penekanan strategis (*strategic emphasis*), yaitu bidang penekanan yang mendorong strategi organisasi.
6. Kriteria sukses (*criteria of success*), yaitu hal-hal yang menentukan bagaimana kemenangan didefinisikan serta apa yang akan dihargai dan dirayakan.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat enam dimensi yang dapat digunakan untuk menganalisis budaya dari suatu organisasi.

### **2.1.3. Kepuasan Kerja**

#### **2.1.3.1. Pengertian Kepuasan Kerja**

Dalam suatu organisasi kepuasan kerja didambakan oleh karyawan, terutama yang terkait dengan aspek-aspek yang terdapat pada pekerjaannya. Bagi organisasi, kepuasan kerja dapat mendorong karyawan untuk lebih produktif (Santoso, 2013).

Terdapat dua pengertian atau batasan tentang kepuasan kerja. Pertama, pengertian yang memandang kepuasan kerja sebagai reaksi emosional yang kompleks. Kedua, pengertian yang menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap kerja karyawan terhadap pekerjaan. Menurut Luthans (2011), kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Menurut Newstrom dan Davis (2002), kepuasan kerja adalah suatu perasaan karyawan menyenangkan atau tidak menyenangkan atas pekerjaannya. Menurut Schermerhon dkk (2010),

kepuasan kerja merupakan tingkat dimana individu merasa positif atau negatif tentang pekerjaan mereka. Menurut Nelson dan Quick (2006), kepuasan kerja adalah emosi positif atau menyenangkan yang muncul dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Selain itu, kepuasan kerja juga merefleksikan tingkatan dimana karyawan memiliki kesempatan untuk memuaskan kebutuhannya dan mencapai sasaran kerja pribadi (Hall dkk, 2003).

Berdasarkan beberapa pernyataan tersebut, dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah reaksi emosional dan sikap kerja seseorang terhadap pekerjaannya secara keseluruhan atau terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya sebagai hasil penilaiannya terhadap pekerjaan yang akan mengarahkannya pada perilaku tertentu.

### **2.1.3.2. Teori-teori Kepuasan Kerja**

Menurut Wexley dan Yulk (dalam Bangun, 2012), ada tiga teori tentang kepuasan kerja, yaitu :

#### **1. Teori Ketidaksesuaian (*Discrepancy Theory*)**

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Porter (1961), yang mendefinisikan bahwa *job satisfaction is the difference between how much of something there should be and how much there "is now"*. Setiap orang menginginkan agar sejumlah pekerjaan yang telah disumbangkan kepada pemberi kerja akan dihargai sebesar yang diterima secara kenyataan. Seseorang yang terpuaskan bila tidak ada selisih antara situasi yang diinginkan dengan yang sebenarnya diterima. Dengan kata lain, jumlah yang disumbangkan ke pekerjaannya bila

dikurangi dengan apa yang diterima secara kenyataan hasilnya adalah nol, dapat dikatakan pekerjaan tersebut memberikan kepuasan kerja.

## **2. Teori Keadilan (*Equity Theory*)**

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Zaleznik (1958), kemudian dikembangkan oleh Adams (1963). Teori ini menunjukkan kepada seseorang merasa puas atau tidak puas atas suatu situasi tergantung pada perasaan adil (*equity*) atau tidak adil (*inequity*). Perasaan adil atau tidak adil atas suatu situasi didapat oleh setiap orang dengan cara membandingkan dirinya dengan orang lain pada tingkat dan jenis pekerjaan yang sama, pada tempat maupun di tempat yang berbeda.

## **3. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)**

Teori ini pertama kali dikemukakan oleh Herzberg (1959). Prinsip dari teori ini menyatakan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan kerja merupakan dua hal yang berbeda. Kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja bukan suatu variabel yang kontinu. Menurut teori ini, karakteristik pekerjaan dapat dikelompokkan menjadi dua kategori, yaitu *satisfier (motivators)* dan *dissatisfier (hygiene factors)*. *Satisfier* adalah faktor-faktor yang dibutuhkan sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari pekerjaan yang menarik, penuh tantangan, ada kesempatan untuk berprestasi, kesempatan memperoleh penghargaan dan promosi. Jika faktor-faktor tersebut terpenuhi, maka akan menimbulkan kepuasan. Jika tidak terpenuhi, maka akan mengakibatkan ketidakpuasan. *Dissatisfier* adalah faktor-faktor yang menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari upah atau gaji, pengawasan, hubungan antar pribadi, kondisi kerja

dan status. Faktor ini diperlukan untuk memenuhi dorongan biologis serta kebutuhan dasar karyawan. Jika faktor-faktor tersebut tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan puas. Jika terpenuhi, maka karyawan tidak akan kecewa meskipun belum terpuaskan.

### **2.1.3.3. Dimensi Kepuasan Kerja**

Luthans (2011) menjelaskan bahwa terdapat lima dimensi kepuasan kerja, yaitu :

1. Pekerjaan itu sendiri (*the work itself*)

Dalam hal ini dimana pekerjaan memberikan tugas yang menarik, kesempatan untuk belajar dan kesempatan untuk menerima tanggung jawab.

2. Gaji (*pay*)

Sejumlah upah yang diterima dan tingkat dimana hal ini bisa dipandang sebagai hal yang dianggap pantas dibandingkan dengan orang lain dalam organisasi.

3. Promosi (*promotion opportunities*)

Kesempatan untuk maju dalam organisasi.

4. Pengawasan (*supervision*)

Kemampuan atasan untuk memberikan bantuan teknis dan dukungan perilaku.

5. Rekan kerja (*coworkers*)

Tingkat dimana rekan kerja terampil secara teknis dan mendukung secara sosial.

Berdasarkan uraian tersebut, terdapat lima dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

## **2.2. Kerangka Konseptual**

### **2.2.1. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan**

Budaya organisasi mempunyai pengaruh dalam menentukan kepuasan kerja karyawan.

Menurut Amir (2002), kepuasan karyawan berhubungan dengan sistem nilai dari masyarakat tempat perusahaan itu berada. Seorang manajer sebuah perusahaan bisa saja gagal total, kalau tidak mengerti nilai budaya masyarakat kerja yang menjadi patnernya dalam bekerja. Menurut Laschinger dkk (dalam Simmons, 2005), adanya kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai perusahaan akan menimbulkan kepuasaan kerja. Menurut Locke (dalam Arishanti, 2009), kepuasan kerja sangat berkaitan dengan nilai-nilai yang dipresentasikan melalui budaya organisasi yang dimiliki perusahaan. Menurut O Reilly dkk (dalam Sutrisno, 2010), kecocokan individu dengan budaya organisasi dapat memprediksi meningkatnya kinerja dan kepuasan kerja.

### **2.2.2. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

Prestasi kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor. Salah satu faktor yang mempengaruhinya adalah kepuasan kerja.

Menurut Ardana, Mujiati dan Sriathi (2009), kepuasan kerja hingga kini diyakini berkaitan dengan kinerja individu (karyawan), kelompok, yang pada

gilirannya akan berkaitan pula dengan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Menurut Luthans (2011), karyawan yang bahagia merupakan karyawan yang produktif. Walaupun para ahli tersebut tidak menyatakan secara eksplisit bahwa kepuasan kerja akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja, namun kata kinerja dan produktif telah mencerminkan bahwa kepuasan kerja memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja.

Menurut Handoko (dalam Baitullah, 2009) terdapat hubungan positif antara kepuasan tinggi dengan prestasi kerja tinggi. Hal ini berarti tingkat kepuasan kerja karyawan akan dapat meningkatkan prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya. Menurut Strauss dan Sayless (dalam Putri, 2011), tingkat kepuasan kerja mempunyai arti yang sangat penting, baik bagi pegawai maupun bagi organisasi, terutama karena hal ini dapat menciptakan keadaan positif di dalam lingkungan kerja serta pencapaian prestasi kerja yang lebih baik. Menurut Wibowo (2014), kepuasan kerja mempengaruhi prestasi kerja. Menurut Gibson, Ivancevich dan Donnelly (dalam Wibowo, 2014), kepuasan kerja menyebabkan prestasi kerja.

### **2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Prestasi Kerja Karyawan**

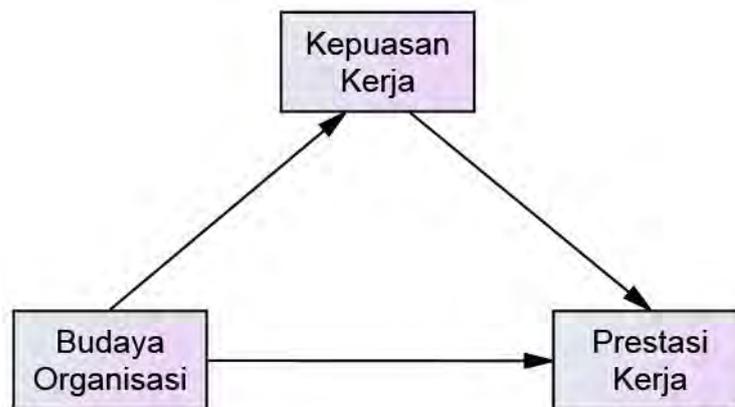
Budaya organisasi mempunyai keterkaitan dengan prestasi kerja. Sebab sedikit banyak budaya organisasi mempengaruhi pola pikir dan cara kerja karyawan di dalam organisasi.

Menurut Gibson (2012), budaya organisasi dapat menjadi positif atau negatif. Budaya organisasi yang positif akan membantu meningkatkan produktivitas.

Budaya negatif akan merintang perilaku, menghambat efektivitas kelompok dan desain organisasi yang lebih baik. Menurut Mangkunegara (2005), budaya perusahaan yang disosialisasikan dengan komunikasi yang baik dapat menentukan kekuatan menyeluruh perusahaan, kinerja dan daya saing dalam jangka panjang. Walaupun para ahli tersebut tidak menyatakan secara eksplisit bahwa budaya organisasi akan memberikan pengaruh terhadap prestasi kerja, namun kata produktivitas, kinerja dan daya saing telah mencerminkan bahwa budaya organisasi akan membentuk prestasi kerja.

Menurut Deal dan Kennedy (dalam Hamdani, 2010), budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan kesamaan tujuan, motivasi karyawan, struktur dan pengendalian yang dibutuhkan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sejalan dengan itu, Beaumont (dalam Putra, 2013) mengemukakan bahwa pada organisasi yang memandang SDM sebagai keunggulan kompetitif organisasi yang utama, terdapat korelasi positif antara budaya organisasi yang kuat dengan prestasi kerja organisasi. Hal senada juga disampaikan Kotter dan Heskett (dalam Putra, 2013) dalam teori *strong culture* yang menyatakan bahwa budaya perusahaan yang kuat akan berpengaruh positif terhadap kinerja bisnis karena dapat memberikan motivasi luar biasa pada karyawan. Dengan budaya perusahaan yang kuat berarti karyawan dalam perusahaan memiliki nilai keyakinan pada nilai-nilai budaya yang sama. Hal ini akan menciptakan suatu lingkungan kerja yang nyaman dimana karyawan merasa dihargai sehingga timbul motivasi karyawan untuk loyal terhadap perusahaan yang pada akhirnya mendorong mereka meraih prestasi kerja yang diinginkan perusahaan.

Kerangka konseptual yang dipaparkan tersebut, dapat digambarkan ke dalam bentuk model teori prestasi kerja seperti terlihat pada gambar 2.1.



**Gambar 2.1. Model Teori Prestasi Kerja**

### 2.3. Hipotesis

Adapun hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Waruna Nusa Sentana – Head Office.
2. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja karyawan di PT Waruna Nusa Sentana – Head Office.
3. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan di PT Waruna Nusa Sentana – Head Office.
4. Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap prestasi kerja karyawan melalui kepuasan kerja di PT Waruna Nusa Sentana – Head Office.