

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

Pada bab ini peneliti akan memaparkan dasar teori tentang *perceived organizational culture* dan kepuasan kerja menurut para ahli yang akan digunakan sebagai landasan berpikir serta analisis pada penelitian ini.

#### 2.1 Landasan Teori

##### 2.1.1 Definisi *Organizational Culture*

*Organizational culture* adalah seperangkat asumsi, nilai, dan pengalaman bersama yang mempengaruhi cara individu, tim, dan kelompok berinteraksi satu sama lain dan bekerja menuju tujuan perusahaan. *Organizational culture* merupakan pemahaman bersama perilaku yang diterima dan dihargai sebagai panduan bertindak (biasanya tidak tertulis) untuk anggota organisasi. *Organizational culture* karena dapat menarik, memotivasi, dan membantu mempertahankan anggota organisasi. *Organizational culture* dapat mempengaruhi seberapa puas anggota dengan pekerjaan mereka, seberapa berkomitmen mereka terhadap organisasi, seberapa inovatif mereka, dan kualitas produk dan layanan yang mereka berikan (Neubert et al., 2013:267).

*Organizational culture* mengacu pada suatu sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini meliputi nilai-nilai, keyakinan, dan asumsi yang menjadi organisasi. *Organizational culture* mewakili persepsi yang

dibagikan oleh anggota organisasi. Pernyataan tentang *organizational culture* hanya valid jika individu dengan latar belakang yang berbeda atau pada tingkat yang berbeda dalam organisasi menggambarkan budaya dalam istilah yang sama (Robbins et al., 2021:547).

### **2.1.2 Definisi Persepsi**

Persepsi adalah proses dimana kita mengatur dan menginterpretasikan kesan sensorik untuk memberikan makna pada lingkungan kita (Robbins et al., 2021:173).

Persepsi adalah proses dimana manusia memilih, mengatur, menafsirkan, mengambil, dan menanggapi informasi dari dunia di sekitar mereka, ini adalah cara membentuk kesan tentang diri kita sendiri, orang lain, dan pengalaman hidup sehari-hari. Persepsi juga berfungsi sebagai layer atau *filter* yang dilalui informasi sebelum berdampak pada manusia. Persepsi dipengaruhi oleh banyak faktor, individu yang berbeda mungkin mempersepsikan situasi yang sama dengan sangat berbeda, dikarenakan manusia berperilaku sesuai dengan persepsi mereka (Uhl-Bien Mary et al., 2013:52).

Buchanan (2019:151) menuliskan bahwa persepsi merupakan proses psikologis dinamis yang bertanggung jawab untuk memperhatikan, mengatur, dan menafsirkan data sensorik. Persepsi kita tentang realitaslah yang membentuk dan mengarahkan perilaku kita, bukan pemahaman objektif. Kita masing-masing memandang dunia di sekitar kita dengan cara yang berbeda.

Perilaku manusia merupakan fungsi dari cara kita memandang dunia di sekitar kita, dan bagaimana kita memandang orang lain dan peristiwa di dunia itu (Buchanan 2019:151). Untuk memahami perilaku manusia, kita harus mengetahui sesuatu tentang orang tersebut dan tentang situasinya. Karena tidak ada dua individu yang sama, para manajer menghadapi tantangan untuk bekerja dengan orang-orang yang memiliki banyak karakteristik. Semakin seorang manajer memahami perbedaan-perbedaan ini, semakin baik dia dapat bekerja dengan orang lain (Gupta 2013:37).

### **2.1.3 Definisi Kepuasan Kerja**

Robbins et al., (2021:111) mengartikan kepuasan kerja merupakan perasaan positif tentang pekerjaan yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif tentang pekerjaan tersebut, sedangkan seseorang dengan kepuasan kerja rendah memiliki perasaan negatif.

Kepuasan kerja dituliskan oleh Colquitt (2022:95) merupakan keadaan emosional yang menyenangkan yang dihasilkan dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kata lain, kepuasan kerja ini mewakili perasaan karyawan tentang pekerjaannya dan apa yang mereka pikirkan mengenai pekerjaan mereka. Karyawan dengan kepuasan kerja yang tinggi mengalami perasaan positif ketika memikirkan tugas atau ambil bagian dalam aktivitas tugas. Sebaliknya, karyawan dengan kepuasan kerja yang rendah

mengalami perasaan negatif ketika memikirkan tugas atau saat ambil bagian dalam aktivitas tugas mereka.

## 2.2 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang dilakukan oleh Pavitra Dhamija, Shivam Gupta, Surajit Bag (2018) adalah *measuring of job satisfaction: the use of quality of work life factor*; penelitian mereka dilakukan pada industri perbankan di India. Dalam penelitian mereka dituliskan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan salah satu prasyarat penting untuk memastikan kelancaran fungsi bank dan tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengeksplorasi asosiasi kepuasan kerja dengan *quality work life* karyawan bank.

Berikut merupakan faktor-faktor dari *quality work life* yaitu *job awareness and commitment*, *perceived job motivators*, *unconducive work environment*, *perceived organizational culture*, dan *employee satisfaction and continuance*.

Dalam penelitian ini *job awareness and commitment*, *perceived job motivators* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan, *unconducive work environment* memiliki pengaruh negatif terhadap kepuasan kerja karyawan, dan *perceived organizational culture*, *employee satisfaction and continuance* memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya adalah penelitian yang dilakukan oleh Steven Set Xaverius Tumbelaka, Taher Alhabsji, dan Umar Nimran (2016) adalah Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Intention To Leave*, studi pada karyawan PT. Bitung Mina Utama. Tujuan penelitian ini

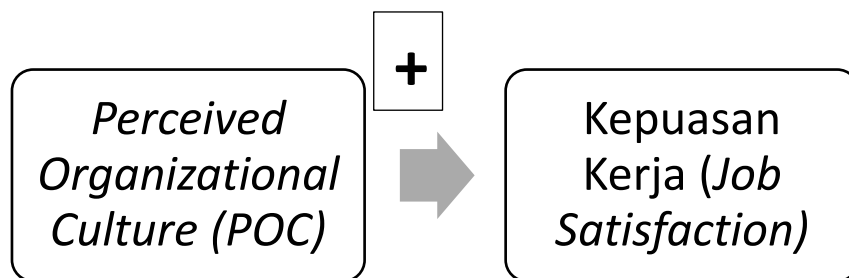
adalah untuk menganalisis dan menjelaskan pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional, dan *Intention to leave*. Sampel dari penelitian ini menggunakan teknik random sampling dan besarnya sampel adalah 79 dari 98 karyawan PT. Bitung Mina Utama, dengan teknik pengumpulan data dengan kuesioner.

Data dari penelitian ini dianalisis menggunakan *path analysis*, dan menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh tidak signifikan terhadap niat keluar, kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap niat keluar, dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap niat keluar karyawan.

### 2.3 Kerangka Penelitian

Berdasarkan landasan teori di atas, maka kerangka penelitian yang mendasari penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Gambar 2.1 Kerangka Penelitian**



(Sumber: Data Olahan Hasil Penelitian 2023)

## 2.4 Pengembangan Hipotesis

Budaya organisasi itu menggambarkan bagaimana karyawan memandang karakteristik organisasi, bukan apakah mereka menyukai karakteristik dari organisasi mereka. Budaya organisasi merupakan hal untuk mengukur bagaimana karyawan melihat organisasi mereka seperti apakah itu menghargai inovasi? ; apakah itu menghambat inisiatif?. Kepuasan kerja merupakan hal untuk mengukur bagaimana perasaan karyawan tentang harapan organisasi, praktik penghargaan. (Robbins 2021 : 544).

Secara karakteristik budaya organisasi dan kepuasan kerja itu tumpang tindih, namun perlu diingat lagi bahwa kedua hal tersebut bersifat deskriptif yang sama-sama menggambarkan suatu organisasi tersebut. Robbins (2021 : 556) menjelaskan bagaimana budaya organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Karakteristik dari budaya organisasi ini akan menentukan budaya organisasi suatu organisasi ini kuat atau rendah, dan kekuatan budaya organisasi ini akan menentukan tingkat dari kepuasan kerja yang juga akan berpengaruh pada kinerja dari karyawan. Berdasarkan uraian di atas, maka hipotesis yang diangkat yaitu :

**H1 : *Perceived Organizational Culture (POC)* berpengaruh positif terhadap Kepuasan Kerja.**