

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Di dalam melakukan sebuah penelitian, maka diperlukan suatu landasan teori yang akan dipergunakan untuk mendukung teori-teori yang akan diuji. Salah satu landasan yang dapat digunakan sebagai acuan adalah dengan menggunakan penelitian terdahulu yang pernah dilakukan oleh pihak lain yang berkaitan dengan penelitian saat ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dipandang relevan dan dapat dijadikan pendukung dalam penelitian saat ini :

2.1.1 Diana Sulianti K.L.Tobing (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh komitmen organisasi terhadap pekerjaan kepuasan dan kinerja karyawan. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PTPN III di Sumatera Utara yang memiliki posisi di manajer menengah. Ada 174 karyawan dalam populasi dan jumlah sampel adalah 144 responden. Semua data dari item pengukuran masing-masing diuji dengan keandalan dan uji validitas berdasarkan Alpha Cronbach untuk konsistensi internal dengan menggunakan program SPSS versi 15. untuk menganalisis model persamaan struktural, penelitian ini menggunakan AMOS 7. Model hubungan antara tiga variabel yang diteliti menunjukkan bahwa komitmen

organisasi yang terdiri dari komitmen afektif, komitmen kontinyu, komitmen normatif memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan dengan tanda-tanda positif.

Persamaan :Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang persamaanya adalah sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Perbedaan :Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang perbedaanya adalah penelitian terdahulu menggunakan dua variabel independen yaitu komitmen organisasional dan kepuasan kerja, sedangkan dalam penelitian saat ini menggunakan tiga variabel independen yaitu motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan.

2.1.2 Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2009)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Perusahaan (Studi Kasus Pada PT. Pei Hai International)”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, kepemimpinan, dan budaya perusahaan terhadap kepuasan kerja karyawan, dan dampaknya terhadap kinerja perusahaan. Populasi dalam penelitian ini menurut jenisnya merupakan populasi yang terbatas dan menurut sifatnya merupakan populasi yang homogen. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia di Surabaya dan Jombang sejumlah 1.737 orang pegawai.

Persamaan :Dalam penelitian terdahulu dan penelitian saat ini persamaanya adalah sama-sama menggunakan motivasi kerja, kepemimpinan dan budaya organisasi sebagai variabel independen.

Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian saat ini perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian saat ini menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

2.1.3 Ramlan Ruvendi (2005)

Penelitian yang berjudul “Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor”. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dan hubungan antara : A) Reward yang diterima oleh karyawan IRDABI pada kepuasan kerja mereka. b) gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja. c) Reward bersama-sama dengan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja IRDABI ini karyawan. Jumlah sampel penelitian adalah sebanyak 126 responden dari populasi 184 pegawai di kantor Balai Besar Industri Hasil Pertanian Bogor (BBIHP). Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan pengaruh antara penghargaan pada kepuasan kerja dengan ditunjukkan oleh nilai koefisien korelasi parsial 0,6185 dan koefisien regresi berganda untuk variabel reward (β_1) dari 0.412. Pengaruh variabel gaya kepemimpinan pada kepuasan kerja juga signifikan dengan koefisien korelasi parsial 0,5495 dan koefisien regresi (β_2) dari 0.355. Pada uji Analisis of Variance (ANOVA) pada persamaan regresi berganda menunjukkan bahwa F_{hitung} lebih besar bahwa F_{tabel} ($F = 58,97 > F_{tabel} = 3,098$) atau Nilai Probabilitas lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan dan pengaruh antara variabel reward semua bersama-sama dengan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Nilai koefisien korelasi berganda (R) adalah 0,751 dan R Square (R²) adalah sebesar 0,564. Nilai R Square (0,564) berarti bahwa 56,5% dari proporsi variasi total kepuasan kerja dapat dihilangkan dari persamaan regresi berganda digunakan sebagai estimator daripada menggunakan nilai rata-rata kepuasan kerja sebagai estimator.

Persamaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang persamaannya adalah salah satu variabel independennya sama-sama menggunakan kepemimpinan.

Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang perbedaannya adalah penelitian terdahulu variabel independennya menggunakan imbalan kerja, sedangkan penelitian sekarang variabel independennya menggunakan motivasi kerja dan budaya organisasi. Dan variabel dependen penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja sedangkan penelitian sekarang menggunakan kinerja karyawan.

2.1.4 S. Pantja Djati dan Didit Darmawan (2005)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan dan Kesetiaan Pelanggan”. Penelitian ini akan mengidentifikasi persepsi kualitas layanan, kepuasan dan kepercayaan pelanggan yang berpengaruh terhadap kesetiaan pelanggan. Penulis menggunakan struktural equation model dengan bantuan program AMOS 4.01 untuk menghitung besarnya pengaruh masing-masing variabel. Model yang terbentuk menggambarkan masing-masing hubungan. Pengambilan data dilakukan pada periode Oktober – Desember 2004 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel dengan

multistagepurposive sampling, yang diambil secara acak pada tahap-tahap tertentu, namun didasarkan pada kriteria yang telah ditetapkan. Populasi penelitian adalah konsumen produk elektronik yang membeli di masing-masing pengecer di Surabaya. Penelitian ini melibatkan 120 responden, namun karena kekurangan dan ketidaklengkapan saat pengisian, maka hanya terkumpul 114 responden melalui pengumpulan data yang berasal dari kuesioner responden dan wawancara.

Persamaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang persamaannya adalah sama-sama menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang perbedaannya adalah penelitian terdahulu menggunakan kepuasan kerja, kepercayaan dan kesetiaan kerja sebagai variabel independen, sedangkan penelitian sekarang menggunakan motivasi kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan sebagai variabel independen.

2.1.5 H. Teman Koesmono (2005)

Penelitian yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasional Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur”. Tujuan dari penelitian ini untuk menemukan bagaimana besarnya pengaruh Budaya Organisasi terhadap Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan khususnya karyawan dibagian produksi. Unit analisisnya adalah karyawan produksi pada subsektor industri pengolahan kayu di Jawa Timur. Secara positif perilaku seseorang akan berpengaruh terhadap kinerjanya, disamping itu peneliti menguji hipotesis bahwa motivasi berpengaruh kepada kepuasan kerja dan kepuasan kerja berpengaruh

terhadap kinerja. Hasilnya bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183. Hasil penelitian ini dapat digunakan oleh peneliti berikutnya, sebagai bahan penelitian pada bidang ilmu pengetahuan perilaku organisasi atau ilmu pengetahuan yang sejenisnya.

Persamaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang persamaannya adalah sama-sama menggunakan budaya organisasi sebagai variabel independen.

Perbedaan : Dalam penelitian terdahulu dan penelitian sekarang adalah penelitian terdahulu menggunakan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja sebagai variabel dependen, sedangkan penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.

Tabel 2.1
Beberapa Penelitian Sebelumnya Yang Menjadi Dasar Penelitian Saat Ini

Peneliti	Judul Penelitian	Variabel		Hasil Penelitian
		Independen	Dependen	
Diana Sulianti K.L Tobing (2009)	Pengaruh Komitmen Organisasional dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara III di Sumatera Utara	1. Komitmen Organisasional 2. Kepuasan kerja	Kinerja Karyawan	1. Komitmen afektif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 2. Komitmen kontinuan berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 3. Komitmen normatif berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan.
Ida Ayu Brahmasari dan Agus Suprayetno (2008)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Hai International Wiratama Indonesia)	1. Motivasi Kerja 2. Kepemimpinan 3. Budaya Organisasi	1. Kepuasan Kerja 2. Kinerja perusahaan	3. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 4. Kepemimpinan berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. 5. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

				<p>6. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>7. Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>8. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p> <p>9. Kepuasan kerja karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja perusahaan.</p>
Ramlan Ruvendi (2005)	Imbalan dan Gaya Kepemimpinan Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di Balai Besar Industri hasil Pertanian Bogor	<p>1. Imbalan</p> <p>2. Gaya Kepemimpinan</p>	Kepuasan Kerja	<p>1. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan kerja dengan kepuasan kerja.</p> <p>2. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel gaya kepemimpinan dengan kepuasan kerja.</p> <p>3. Terdapat hubungan dan pengaruh signifikan antara variabel imbalan</p>

				dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja.
S.Pantja Djati (2005)	Pengaruh Kinerja karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, dan Kesetiaan pelanggan	1. kepuasan 2. Kepercayaan 3. Kesetiaan	Kinerja karyawan	1. Kinerja karyawan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan pelanggan. 2. kepuasan pelanggan berpengaruh secara signifikan terhadap kepercayaan pelanggan. 3. kepercayaan pelanggan berpengaruh secara signifikan terhadap kesetiaan pelanggan.
H.Teman Koesmono (2005)	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan kepuasan kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah di Jawa Timur.	Budaya Organisasi	1. Motivasi 2. Kepuasan Kerja 3. Kinerja Karyawan	Budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja pada karyawan industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur dapat diterima.

Sumber : Jurnal Penelitian Terdahulu.

2.2 Landasan Teori

Dalam penelitian saat ini teori yang digunakan adalah teori keagenan (*agency theory*). Menurut Arfan Ikhsan Lubis (2011;91) riset akuntansi keprilakuan yang menggunakan teori agensi mendasarkan pemikirannya atas perbedaan informasi antara atasan dan bawahan, antara kantor pusat dan kantor cabang, atau adanya asimetri informasi yang memengaruhi penggunaan sistem akuntansi. Teori ini didasarkan pada teori Ekonomi. Dari sudut pandang teori agensi, prinsipal (pemilik atau manajemen puncak) membawahi agen (karyawan atau manajer yang lebih rendah) untuk melaksanakan kinerja yang lebih efisien. Teori mengasumsikan kinerja yang efisien dan kinerja organisasi ditentukan oleh usaha dan pengaruh kondisi lingkungan.

Secara umum teori ini mengasumsikan bahwa prinsipal bersikap netral terhadap risiko sementara agen bersikap menolak usaha dan risiko. Agen dan prinsipal diasumsikan termotivasi oleh kepentingannya sendiri, dan sering kali kepentingan keduanya berbenturan. Menurut pandangan prinsipal, kompensasi yang diberikan kepada agen tersebut didasarkan pada hasil. Sementara, menurut pandangan agen, dia lebih suka jika sistem kompensasi tersebut tidak semata-mata melihat hasil tetapi juga tingkat usahanya.

2.2.1 Bagian Akuntansi

Dalam penelitian saat ini bagian akuntansi yang dimaksud adalah yang berhubungan dengan kinerja keuangan perusahaan baik pembukuan kecil maupun pembukuan besar. Bagian akuntansi dapat membantu manajemen untuk memberikan sebuah informasi. Informasi tersebut adalah laporan keuangan yang

dapat membantu manajemen untuk mengambil sebuah keputusan dan juga sebagai pelaporan terhadap investor maupun pihak lain yang bersangkutan.

2.2.2 Kinerja Karyawan

Seorang karyawan akan selalu mendambakan penghargaan atas hasil yang dicapai terhadap pekerjaannya dan mengharapkan imbalan atas prestasi yang dicapainya. Penilaian terhadap kinerja harus dilakukan secara subyektif, karena dengan melakukan penilaian secara subyektif akan memotivasi karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Disamping itu juga dengan penilaian kinerja akan dapat memberikan informasi untuk kepentingan pemberian gaji, promosi dan melihat perilaku karyawan.

Sedangkan menurut Mangkunegara (2001) menyatakan kinerja dapat didefinisikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Berbagai macam jenis pekerjaan yang diberikan dan dilakukan oleh karyawan tentunya membutuhkan kriteria yang jelas, karena setiap pekerjaan mempunyai aturan dan standart yang berbeda-beda tentang pencapaian hasil target dan tujuannya. Semakin rumit jenis pekerjaan, maka standart prosedur operasionalnya juga akan semakin tinggi dan harus dipenuhi.

Menurut Prawirosentono (1999) dalam Edy Sutrisno (2010;176) faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

a) Efektivitas dan efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Masalahnya adalah bagaimana

proses terjadinya efektivitas dan efisiensi organisasi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas efektif atau tidak. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisien berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya pencapaian organisasi.

b) Otoritas dan tanggung jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan.

c) Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketepatan perusahaan. Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau dilanggar, maka karyawan memiliki disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya disiplin yang baik.

d) Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif-inisiatif dari bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.

2.2.3 Motivasi Kerja

Setiap kegiatan yang dilakukan oleh manusia atau seseorang tentunya tidak akan lepas dari dorongan atau keinginan untuk mencapai tujuan tertentu. Berbagai usaha dilakukan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhan tersebut dapat terpenuhi tidaklah mudah tanpa usaha yang maksimal. Dilihat dari sisi lain bahwa kebutuhan antara individu satu dengan yang lainnya berbeda-beda dan tentu cara untuk memperolehnya juga berbeda-beda. Dalam memenuhi kebutuhannya seseorang akan berperilaku sesuai dengan dorongan yang dimiliki dan apa yang mendasari perilakunya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa dalam diri seseorang ada kekuatan yang mengarah pada tindakan.

Teori motivasi merupakan konsep yang bersifat memberikan penjelasan tentang kebutuhan dan keinginan seseorang serta menunjukkan arah dan tindakannya. Menurut Robbins Stephen P. (2008) motivasi sebagai proses yang

menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya.

Menurut Edy Sutrisno (2009) faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas faktor intern dan faktor ekstern yang berasal dari karyawan.

1. Faktor Intern

Faktor intern yang dapat mempengaruhi pemberian motivasi pada seseorang, antara lain :

1. Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup dimuka bumi ini. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau berbuat apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, apakah halal atau haram dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan dan untuk memperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan.

2. Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita alami dalam kehidupan kita sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong orang untuk mau bekerja.

3. Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui, dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang, itupun ia harus bekerja keras.

4. Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi hal-hal:

- Adanya penghargaan terhadap prestasi
- Adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak
- Pimpinan yang adil dan bijak sana
- Perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat

5. Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja. kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukannya itu masih termasuk bekerja juga.

2. Faktor Ekstern

Faktor ekstern juga tidak kalah peranannya dalam melemahkan motivasi kerja seseorang. Faktor-faktor ekstern itu adalah :

1. Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat memengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

2. Kompensasi yang memadai

kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri bersama keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik.

3. Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan pengarahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari.

4. Adanya jaminan pekerjaan

Semua orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

5. Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada satu masa mereka juga berharap akan dapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan.

2.2.4 Budaya Organisasi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan pernah terlepas dari lingkungannya, baik lingkungan di sekitar rumah maupun lingkungan diluar rumah. Kepribadian seseorang dapat terbentuk dan berubah dari lingkungan disekitarnya dan agar kepribadian seseorang tersebut bisa mengarah ke perilaku atau sikap yang positif tentunya juga harus didukung dengan norma atau peraturan-peraturan yang harus ditaati di lingkungannya. Manusia atau seseorang yang berada didalam organisasi berusaha untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan organisasi tersebut dengan cara membentuk sifat, sikap dan karakter agar nantinya seseorang tersebut tidak berbenturan dengan sikap dan perilaku masing-masing individu.

Menurut Edy Sutrisno (2010;2) budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah berlaku lama, disepakati dan diikuti oleh anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, di anut bersama oleh anggota organisasi (karyawan) sebagai norma perilaku dalam penyelesaian masalah-masalah organisasi (perusahaan).

Budaya organisasi mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan sehingga bisa dikatakan sebagai pedoman atau acuan untuk menjalankan kegiatan maupun aktivitas didalam organisasi tersebut.

Budaya organisasi didalam sebuah perusahaan adalah sarana untuk mempersatukan antar individu yang memiliki karakter dan sifat yang berbeda-beda sehingga individu dapat menjalankan dan melaksanakan kegiatan secara bersama-sama yang sesuai dengan prosedur dan aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan atau organisasi.

Menurut Luthans (2005) budaya organisasi punya sejumlah karakteristik penting. Beberapa diantaranya adalah :

1. Aturan Perilaku yang diamatai. Ketika anggota organisasi berinteraksi satu sama lain, mereka menggunakan bahasa, istilah, dan ritual umum yang berkaitan dengan rasa hormat dan cara berperilaku.
2. Norma. Ada standart perilaku, mencakup pedoman mengenai beberapa banyak pekerjaan yang dilakukan, yang dalam banyak perusahaan menjadi “jangan melakukan terlalu banyak;jangan terlalu sedikit.”
3. Nilai dominan. Organisasi mendukung dan berharap peserta membagikan nilai-nilai utama. Contoh khususnya adalah kualitas produk tinggi, sedikit absen, dan efisiensi tinggi.
4. Filosofi. Terdapat kebijakan yang membentuk kepercayaan organisasi mengenai bagaimana karyawan dan atau pelanggan diperlakukan.
5. Aturan. terdapat pedoman ketat berkaitan dengan pencapaian perusahaan. Pendaatang baru harus mempelajari tehnik dan prosedur yang ada agar diterima sebagai anggota kelompok yang berkembang.
6. Iklim Organisasi. Ini merupakan keseluruhan “perasaan” yang disampaikan dengan pengaturan yang bersifat fisik, cara peserta

berinteraksi, dan cara anggota organisasi berhubungan dengan pelanggan dan individu dari luar.

2.2.5 Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku dari seorang pemimpin didalam sebuah pekerjaan maupun organisasi sangatlah penting karena seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya terutama terhadap kinerja. Salah satu faktor yang menyebabkan kinerja karyawan tidak baik atau asal-asalan yaitu perilaku atau sikap pemimpin yang tidak baik yg tidak dapat memberikan contoh kepada bawahannya, tidak mau menerima dan mendengarkan keluhan dan masukan bawahannya, hal ini mengakibatkan karyawan merasa tidak nyaman dengan kepemimpinan tersebut sehingga berdampak pada kinerja karyawan.

Menurut Edy Sutrisno (2009) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah. Tidak mudah, karena harus memahami setiap perilaku bawahan yang berbeda-beda. Sedangkan menurut Veithzal Rivai (2003;2) definisi kepemimpinan secara luas adalah meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya.

2.3 Hubungan Antar variabel

2.3.1 Hubungan antara Motivasi kerja terhadap Kinerja karyawan Bagian Akuntansi

Motivasi merupakan dorongan atau keinginan seseorang untuk mencapai sebuah tujuan tertentu. Menurut Robbins Stephen P. (2008) motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Berbagai usaha dilakukan oleh karyawan untuk memenuhi keinginan dan kebutuhannya, namun agar keinginan dan kebutuhan tersebut dapat terpenuhi tidaklah mudah. Keinginan yang muncul dari diri seorang karyawan yaitu keinginan untuk dapat hidup, keinginan untuk dapat memiliki, keinginan untuk memperoleh penghargaan, keinginan untuk memperoleh pengakuan dan keinginan untuk berkuasa. Dilihat dari sisi kebutuhan antar individu satu dengan yang lainnya berbeda-beda dan tentu cara untuk memperolehnya juga berbeda-beda. Oleh karena itu jika karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi maka kinerjanya juga akan tinggi.

Jadi, hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.3.2 Hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Dalam kehidupan sehari-hari seseorang tidak akan lepas dari lingkungannya, baik lingkungan disekitar rumah maupun diluar rumah. Begitu juga

dengan budaya organisasi yang berada disetiap perusahaan, budaya organisasi didalam sebuah perusahaan mengandung unsur apa yang boleh dilakukan dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh seorang karyawan. Sehingga budaya organisasi bisa dikatakan sebagai acuan dan pedoman bagi karyawan. Budaya organisasi mempunyai beberapa karakteristik (Luthans;2005). Karakteristik tersebut diantaranya adalah aturan perilaku yang diamati, norma, nilai dominan, filosofi, aturan dan iklim organisasi. Oleh karena itu budaya organisasi yang baik di dalam sebuah perusahaan akan menjadikan kinerja karyawan tersebut menjadi baik juga. Jadi, hubungan antara variabel budaya organisasi dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah :

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi.

2.3.4 Hubungan antara Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh seorang pemimpin kepada bawahannya dalam upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Perilaku dari seorang pemimpin didalam sebuah pekerjaan sangatlah penting karena dari sikap dan perilaku seorang pemimpin sangat berpengaruh terhadap bawahannya. Menurut Edy Sutrisno (2009) dalam suatu organisasi, faktor kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan dan mengarahkan organisasi dalam mencapai tujuan.

Jadi, hubungan antara variabel kepemimpinan dengan kinerja karyawan bagian akuntansi adalah :

H3: Kepemimpinan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi

2.4 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan tinjauan dan referensi dari beberapa penelitian terdahulu, maka dapat disusun suatu kerangka pemikiran dalam penelitian saat ini. Dalam uraian pemikiran yang sudah dijelaskan diatas maka dapat diperjelas melalui variabel pengaruh motivasi kerja, komitmen kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan, secara skema dapat digambarkan sebagai berikut :

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

