

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Organisasi**

Organisasi dapat diamati sebagai gejala sosial dari level makro dan bisa juga sebagai gejala administrative dari sudut mikro menurut Stephen P. Robbins dalam *Organization Theory : Structure Design And Application* (1990,4) adalah:

*A consciously coordinated sosial entity, with a relatively identifiable boundary that functions on a relatively continuous basis to archive a common goal or set of goals.*

Dalam buku *Structure Design And Application* (1990,4), organisasi adalah suatu kesatuan koordinat sosial, dengan persamaan yang relatif dengan batasan fungsi pada suatu basis untuk dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Definisi ini mirip definisi organisasi menurut Warren B. Brown dan Dennis J. Moberg dalam *Organization theory and Management: A Macro Approach* (1980,60)

*Organization are relatively permanent social entities characterized by goal- oriented behavior, specialization and structure.*

Dalam buku *A Macro Approach* (1980,60), organisasi adalah suatu kesatuan karakteristik sosial secara permanen, dengan tujuan–orientasi perilaku, spesialisasi dan struktur.

Selain itu organisasi juga dapat diartikan sebagai *living organism* seperti halnya manusia dan sebagai produk proses pengkoordinasian (*organizing*). Sebagai tempat hidup organisme (*living organism*) yang sudah ada, suatu organisasi merupakan output proses panjang di masa lalu sedangkan sebagai produk pengkoordinasian (*organizing*), organisasi adalah alat atau input usaha mencapai tujuan (Jewel,1989).

Dari studi organisasi diketahui bahwa organisasi menawarkan hidup yang efektif dan efisien. Di pihak lain semakin modern masyarakat maka semakin

diversifikasi produk dengan perkataan lain jika seseorang mendambakan hidup diversifikasi produk dengan perkataan lain jika seseorang mendambakan hidup yang efektif, dan efisien maka ia harus memasuki dan menjadi warga suatu organisasi (Jewel,1989).

Dalam hubungan ini ada dua pilihan alternatif bagi setiap orang

1. Pertama, memasuki organisasi yang sudah ada

Keuntungan : Resiko minimum

Kerugian : Tidak enak jadi murid baru

2. Kedua membentuk organisasi baru

Keuntungan : Pendiri jadi bos orang pertama

Kelemahan : Resiko besar, beban berat, tanggung jawab berat

sedangkan menurut Raymond E. Miles organisasi tidak lebih dari daripada sekelompok orang yang berkumpul bersama di sekitar suatu teknologi yang dipergunakan untuk mengubah input-input dari lingkungan menjadi barang dan jasa yang dapat dipasarkan.

### 2.1.1 Siklus Organisasi

Menurut Alex NitiseMITO,1979 organisasi sebagai input (OSI)–organisasi sebagai output (OSO)-organisasi input (OSI) merupakan siklus dari organisasi, sebagai *living organism* dan melalui beberapa periode seperti halnya manusia yaitu:

- a. Periode balita (fase *infancy*, fase survival yang berakhir pada BEP), yaitu periode suatu organisasi yang masih pada tahap baru berdiri dan masih survive.
- b. Periode remaja ( bermitra, bekerja sama ,merger), yaitu periode dimana suatu organisasi memulai untuk bermitra dan bekerjasama dengan banyak pihak lain.
- c. Beranak cucu ( membentuk cabang, mendirikan perusahaan), yaitu periode dimana suatu organisasi sudah mampu untuk mengembangkan dirinya dengan membentuk cabang organisasi dan mendirikan perusahaan.

Dilihat dari sudut budaya, fungsi organisasi semasa hidupnya adalah menciptakan nilai tambah dan mentransfer atau mewariskan kepada generasi organisasi yang baru.

### **2.1.2 Unsur-unsur organisasi**

Unsur-unsur sumber daya manusia meliputi kemampuan–kemampuan, sikap nilai-nilai dan lain-lain. Unsur-unsur sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh lingkungannya seperti norma-norma, tingkat pendidikan, secara tak langsung unsur tersebut akan mempengaruhi peranan dan perilaku manajer dalam organisasi, orang-orang yang terlibat dalam organisasi biasanya memiliki karakteristik dalam hal unsur-unsur tersebut yang saling berbeda. Pengakuan atas perbedaan potensi-potensi itu juga menuntut manajer terhadap karakteristik tersebut (Handoko TH,1999).

### **2.1.3 Iklim Kerja/Iklim Organisasi**

Beberapa ahli memberikan definisi mengenai iklim kerja sebagai berikut :

1. Gilmer (1985,95)

Iklim kerja adalah karakteristik-karakteristik tertentu yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lain yang mempengaruhi tingkah laku orang dalam organisasi tersebut . Iklim tidak hanya mempengaruhi tingkah laku individu dalam organisasi, tetapi juga mempengaruhi bagaimana organisasi itu berinteraksi dengan organisasi yang lain.

2. Steers & Porter (1976,62)

Iklim kerja adalah sifat/karakteristik dari suatu lingkungan kerja yang dirasakan para anggotanya, yang sebagian besar merupakan hasil dari tindakan-tindakan yang diambil secara sadar maupun tidak oleh suatu organisasi dan mempunyai pengaruh terhadap tingkah laku berikutnya. Iklim dianggap sebagai kepribadian suatu organisasi sebagaimana diamati atau dirasakan oleh anggotanya.

3. Hank Williams (1994)

Iklm kerja adalah sifat-sifat tertentu yang timbul karena interaksi alami yang terjadi dalam lingkungan kerja. Perilaku seseorang dalam proses penilaian mengenai perasaan untuk dihargai dan menghargai orang lain memiliki pengaruh yang besar terhadap iklim kerja.

4. Keith Davis (1998)

Iklm kerja adalah suatu kombinasi dari ekspektasi , peraturan yang tidak tertulis dan lingkungan sosial yang memiliki pengaruh terhadap perilaku semua orang yang ada dalam lingkungan kerja. Iklm kerja merupakan komponen penting dalam membantu suatu organisasi menentukan persepsi dan perasaan karyawan tentang lingkungan kerjanya.

5. J. Clifton Williams (1982,434)

Iklm kerja adalah suatu bagian dari lingkungan kerja/organisasi yang menjabarkan tentang sikap, persepsi dan harapan dari anggotanya. Misalnya iklim kerja menjelaskan bagaimana karyawan merasakan kepemimpinan, sistem gaji, benefit karyawan, peraturan dan tujuan dalam organisasi.

Dari beberapa teori yang telah dijabarkan oleh para ahli di atas, peneliti dapat memberikan suatu kesimpulan mengenai definisi dari iklim kerja, yaitu suatu ciri dari organisasi, yang timbul karena adanya kombinasi dari ekspektasi, peraturan dan lingkungan sosial yang memiliki pengaruh terhadap persepsi, sikap dan perilaku semua orang yang ada dalam organisasi tersebut.

## 2.2. Aspek-aspek iklim kerja

### 1. *Conformity* / Penyesuaian

Menurut Steers & Porter (1976,63), *conformity* memiliki pengertian yaitu derajat perasaan para karyawan mengenai pembatasan-pembatasan dalam organisasi kerja, bahwa banyak aturan-aturan, prosedur-prosedur, kebijaksanaan-kebijaksanaan dan praktek-praktek yang harus mereka taati daripada melakukan pekerjaan menurut cara mereka sendiri. Sedangkan dalam teorinya Keith Davis (1998) menyebut *conformity* dengan istilah *flexibility* dimana memiliki pengertian, tidak ada peraturan dan prosedur yang tidak diperlukan. Dengan kata lain semua

prosedur yang ada hanyalah yang benar-benar diperlukan sehingga setiap anggota dari organisasi dapat melakukannya.

## 2. *Responsibility* /Tanggung jawab

Dalam teorinya Steers & Porter (1976,63) mendefinisikan aspek *responsibility* sebagai suatu derajat perasaan para karyawan bahwa mereka diberi banyak tanggung jawab, dapat mengambil keputusan dan memecahkan persoalan tanpa harus bertanya pada atasan terlebih dahulu atau dapat pula dikatakan karyawan diberikan kekuasaan dan wibawa untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya Keith Davis (1996). Walton (1996) menambahkan dalam teorinya bahwa *responsibility* juga dapat diukur dengan besar kecilnya organisasi memberikan kesempatan kepada karyawan untuk menggunakan dan mengembangkan kemampuannya serta adanya kesempatan untuk bertumbuh.

## 3. *Standards*/Ukuran

Menurut Steers & Porter (1976,63) yang dimaksud dengan *standards* di sini adalah derajat perasaan para karyawan bahwa pihak manajemen mengutamakan pelaksanaan kerja yang baik; termasuk menetapkan suatu target tertentu yang mengandung resiko. Sehubungan dengan hal ini Keith Davis (1998) mengatakan bahwa resiko yang dihadapi tersebut tetap harus memiliki tujuan yang jelas dan dapat dicapai.

## 4. *Rewards*/Penghargaan

Steers & Porter (1976,63) berpendapat bahwa *rewards* yang dimaksud dalam aspek iklim kerja adalah suatu derajat perasaan di mana para karyawan diakui dan diberi imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan dengan baik daripada dikritik dan dihukum bila mereka melakukan kesalahan. Walton (1998) menyimpulkan hal ini dengan mengatakan bahwa karyawan dapat menerima hak-haknya berupa kompensasi yang memadai dan wajar. Sedangkan Keith Davis (1998) mengukur aspek *rewards* dengan adanya suatu penghargaan pada karyawan untuk penampilan kerja yang baik/*good performance*.

Bowen (2000,20) berpendapat bahwa penghargaan adalah sesuatu yang diberikan atau diterima oleh karyawan atas apa yang telah mereka berikan pada perusahaan. Menurut Nitisemito (1996) kompensasi bagi organisasi perusahaan

berarti penghargaan bagi para pekerja yang telah memberikan kontribusi dalam mewujudkan tujuannya melalui kegiatan yang disebut bekerja. Cherrington (1995,403) berpendapat bahwa biasanya manusia akan bersedia untuk bekerja dengan ikhlas jika manusia mendapatkan balas jasa atas hasil kerjanya. Pemberian balas jasa ini dapat berupa uang (*financial rewards*) dan bersifat penghargaan (*non financial rewards*). Menurut Cherrington, yang termasuk *financial rewards* adalah upah pokok, tunjangan dan insentif. Sedangkan yang termasuk *non financial rewards* adalah pekerjaan itu sendiri dan lingkungan tempat mereka bekerja.

#### 5. *Organization Clarity*/Kejelasan Organisasi

Menurut Steers & Porter (1976,63) aspek *organization clarity* adalah derajat perasaan bahwa segala sesuatu diorganisasikan dengan baik daripada keadaan yang tidak teratur, kabur, kacau. Sedangkan menurut Keith Davis (1998) aspek *organization clarity* memiliki pengertian bahwa, setiap orang dalam organisasi mengetahui dengan jelas apa yang diharapkan perusahaan terhadap dirinya. Walton (1998) menyimpulkan bahwa kondisi kerja yang aman dan sehat dapat mewakili gambaran *Organization Clarity*.

Menurut T. Hani Handoko (1999,34) Lingkungan psikologi merupakan lingkungan yang berhubungan dengan kejiwaan pekerja meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan keterampilan.

Dengan adanya lingkungan psikologi yang baik akan memacu semangat para karyawan di perusahaan tersebut, sehingga secara tidak langsung para karyawan akan berlomba-lomba untuk menjadi yang terbaik, dan karyawan akan mengeluarkan segala kreatifitas dan kemampuannya untuk memajukan perusahaan tersebut.

#### 6. *Team Spirit*/Semangat Tim

Steers & Porter (1976,63) berpendapat bahwa derajat perasaan mengenai hubungan baik yang terdapat dalam lingkungan kerja, di mana hubungan antara pihak manajemen/atasan dengan bawahan hangat, saling percaya, dan orang

merasa bangga menjadi bagian dari organisasi tersebut dirangkumkan dalam aspek *team spirit*. Demikian pendapat yang sama dikemukakan oleh Keith Davis (1998) hanya saja istilah yang digunakan adalah *team comitment*.

Interaksi sosial baik antara sesama karyawan, dengan atasannya sangat diperlukan hubungan yang harmonis, dikemukakan oleh Jucius (1998,418).

*" Such interaction result in likes, dislikes, perception, expectation, attitudes and value judgement which in turn result in various degrees of co-operation or conflict "*. Menurut Jucius (1998,418), hasil interaksi antara rasa suka, tidak suka, persepsi, harapan, sikap dan pendapat yang kesemuanya menghasilkan bermacam-macam tingkat hubungan atau konflik.

Dalam suatu organisasi, minat dalam kaitannya dengan perusahaan adalah pemikiran tentang nama dan reputasi perusahaan, tipe pekerjaan, rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja. Nama perusahaan dan reputasi perusahaan akan menentukan kemantapan dan semangat kerja karyawan. Seringkali bila seseorang bekerja pada perusahaan dengan reputasi baik, maka mereka akan tidak segan-segan untuk menjawab pertanyaan tentang dimana mereka bekerja pada perusahaan yang kurang memiliki reputasi baik. Biasanya mereka akan segan untuk menjawab pertanyaan tentang dimana mereka bekerja. Tipe pekerjaan juga menentukan minat seseorang dalam pekerjaan, karena tipe pekerjaan sering kali berkorelasi dengan tingkat penghasilan dan kelas sosial tertentu. Rasa aman, kondisi tempat kerja, dan teman sekerja merupakan faktor lingkungan fisik dan sosial yang membentuk minat seseorang untuk bekerja dengan lebih baik atau tidak menurut: Anorogo (1998,1).

Dengan adanya lingkungan kerja yang kondusif dan kekeluargaan akan sangat berpengaruh besar terhadap pekerjaan yang ditangani oleh para karyawan, sehingga suasana lingkungan kerja akan nyaman seakan-akan berada di rumah sehingga semua pekerjaan akan terselesaikan dengan baik (tidak ada beban/*pressure*).

### **2.2.1 Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi**

Perencanaan sumber daya manusia merupakan fungsi yang pertama-tama harus dilaksanakan dalam organisasi perencanaan ini diambil oleh manajemen guna menjamin bahwa organisasi tersedia tenaga kerja yang tepat untuk menduduki berbagai kedudukan, jabatan dan pekerjaan yang tepat pada waktu yang tepat (Payaman,1998,125).

Perencanaan sumber daya manusia sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor baik yang berasal dari dalam organisasi itu sendiri maupun yang berasal dari lingkungan organisasi.

#### **1. Faktor internal**

Yang dimaksud di sini adalah berbagai kendala yang terdapat di dalam organisasi itu sendiri menurut Siagian faktor-faktor tersebut adalah: rencana strategi, anggaran, estimasi produksi dan penjualan, usaha dan tugas pekerjaan.

#### **2. Faktor eksternal**

Sedangkan yang dimaksud dengan faktor eksternal adalah berbagai hal yang pertumbuhan dan perkembangan berada di luar kemampuan organisasi untuk mengendalikannya menurut Siagian (Radiq,1998) faktor-faktor tersebut adalah: situasi ekonomi, sosial budaya, politik, peraturan perundang-undangan, teknologi dan pesaing.

### **2.3 Kinerja**

Pencapaian tujuan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja individu anggotanya dalam mewujudkan tujuan organisasi. Definisi kinerja adalah rata-rata hasil penilaian yang dilakukan oleh karyawan langsung dan bagian-bagian unit organisasi yang terkait tentang prestasi kerjanya. Berikut ini akan dibahas mengenai pengertian kinerja, penilaian kinerja, metode yang digunakan untuk penilaian dan lain sebagainya.

### 2.3.1 Pengertian Kinerja

As'ad (1995,47) memberikan batasan bahwa prestasi kerja sebagai kesuksesan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan atau "*succes role achievement*" dimana seseorang memperolehnya dari perbuatannya sendiri. Atas dasar tersebut As'ad menyimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku terhadap pekerjaan yang bersangkutan. Ukuran yang berlaku merupakan peraturan yang ada/ketentuan manajemen yaitu berupa absen, target kerja, kesalahan kerja dan kecepatan mengerjakan yang di dalamnya termasuk kedisiplinan kerja yang berpengaruh terhadap kinerja.

Soeprihanto (1988,7) memberikan pendapat tentang prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama, sehingga dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan taraf kesuksesan yang dicapai kriteria dan ukuran yang ditetapkan untuk pekerjaan itu sendiri.

### 2.3.2 Penilaian Kinerja

Handoko (1987,135) menyatakan bahwa penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses yang digunakan organisasi untuk mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada karyawan tentang pelaksanaan kerja mereka.

Alewinw (Timpe,1999,244) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah untuk membuat karyawan memandang diri mereka sendiri seperti adanya, mengenali kebutuhan perbaikan kinerja dan untuk berperan serta dalam membuat rencana perbaikan kinerja.

Dari uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap penilaian prestasi kerja karyawan haruslah benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai sehingga manfaat penilaian kinerja menjadi lebih dirasakan organisasi dan karyawan yang bersangkutan.

Setiap perusahaan perlu melakukan penilaian prestasi kerja karyawannya, untuk mengetahui prestasi yang dicapai oleh setiap karyawan, apakah prestasinya termasuk kategori baik, cukup atau kurang. Dengan melaksanakan penilaian berarti karyawan mendapat perhatian dari pimpinan sehingga akan mendorong mereka untuk lebih giat dalam bekerja. Kesemuanya itu dapat terjadi bila penilaian dilakukan secara jujur dan obyektif.

McConcey (1982,91) menguraikan mengapa kita harus mengevaluasi kinerja para karyawan. Ada empat alasan yang kuat yaitu:

1. Sebagai alat untuk memotivasi karyawan yang berorientasi prestasi.
2. Sebagai dasar pemberian gaji (kenaikan gaji), kompensasi, hadiah pelayanan, liburan dan promosi.
3. Sebagai dasar disiplin (status pekerjaan tetap, penurunan pangkat, pemecatan).
4. Sebagai pedoman untuk persyaratan pelatihan dan pengembangan perorangan.

Suatu tinjauan sepintas lalu saja mengenai alasan di atas segera mengungkapkan bahwa alasan itu langsung menuju jantung syarat keberhasilan kelompok manajemen. Alasan tersebut menyangkut segi-segi yang bisa mendorong atau bisa menghambat kemajuan organisasi.

Handoko (1996,136) menyatakan kegunaan-kegunaan penilaian prestasi kerja dapat dirinci sebagai berikut:

1. Perbaikan prestasi kerja  
Umpan balik pelaksanaan kerja memungkinkan karyawan, manajer dan departemen personalia dapat membetulkan kegiatan-kegiatan mereka untuk memperbaiki prestasi. Dari pengertian tersebut, maka untuk dapat melakukan perbaikan prestasi kerja harus ada hubungan yang harmonis antara karyawan dengan atasan sehingga dapat terjadi umpan balik.
2. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi  
Evaluasi prestasi kerja membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya. Pengambilan keputusan pemberian kompensasi atas semua hal yang

berhubungan dengan karyawan harus berdasarkan pada prestasi kerja yang dicapai oleh karyawan yang bersangkutan.

3. Keputusan-keputusan penempatan

Promosi dan transfer biasanya didasarkan pada prestasi kerja masa lalu atau antisipasinya. Promosi sering merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masa lalu.

4. Kebutuhan-kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kebutuhan latihan. Demikian juga prestasi yang baik mungkin mencerminkan potensi yang harus dikembangkan.

5. Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti. Hal ini berhubungan dengan perbaikan prestasi kerja dimana dengan ada perencanaan dan pengembangan karir diharapkan akan didapatkan prestasi kerja karyawan yang lebih baik.

6. Penyimpangan-penyimpangan proses staffing

Prestasi kerja yang baik atau jelek mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur staffing departemen personalia. Dimana departemen personalia adalah departemen yang paling berperan dalam peningkatan SDM untuk mencapai prestasi kerja yang baik.

7. Ketidakakuratan informasi

Prestasi kerja yang jelek mungkin menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi jabatan, rencana-rencana sumber daya manusia atau komponen-komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada informasi yang tidak akurat dapat menyebabkan keputusan-keputusan personalia yang diambil tidak tepat.

8. Kesalahan-kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang jelek mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam mendesain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu diagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

#### 9. Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi. Sehingga setiap karyawan mempunyai kesempatan yang sama untuk dapat berprestasi dan mengembangkan karirnya.

#### 10. Tantangan-tantangan eksternal

Kadang-kadang prestasi kerja dipengaruhi oleh faktor-faktor di luar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial, atau masalah pribadi lainnya. Dengan penilaian prestasi departemen personalia mungkin dapat menawarkan bantuan.

Moekijat (1990,69) mengemukakan ada 5 tujuan penilaian kinerja karyawan, yaitu:

1. Untuk mengadakan hubungan antara karyawan dan pengawas mereka yang akan menghasilkan tingkat produktifitas yang tinggi.
2. Untuk membantu memperkirakan secara seksama apakah yang dapat dihasilkan oleh masing-masing pegawai dalam suatu keseluruhan proses pekerjaan.
3. Mengupayakan agar karyawan mengetahui dengan tepat apa yang diharapkan dari mereka, dan seberapa jauh mereka memenuhi harapan ini.
4. Melakukan upaya tertentu untuk perbaikan-perbaikan.
5. Untuk sampai kepada suatu penilaian kecakapan pegawai apabila hal ini dibutuhkan oleh perusahaan.

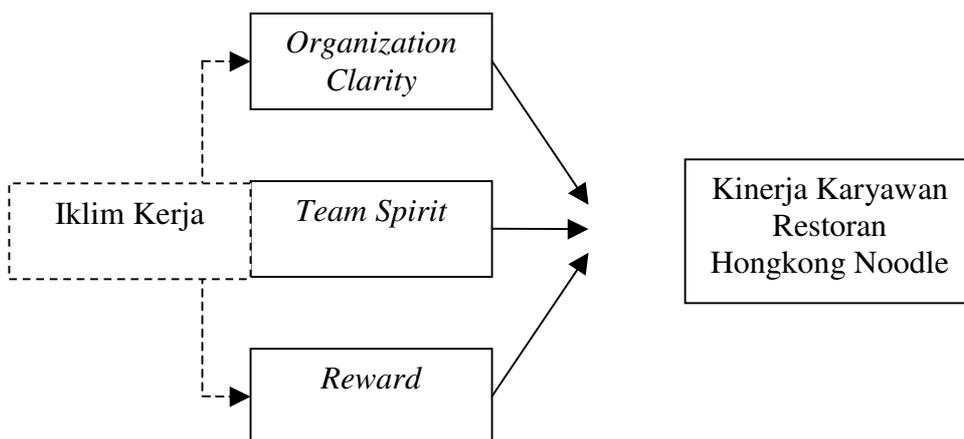
Dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa setiap prestasi kerja harus benar-benar memiliki tujuan yang jelas, seperti apa yang ingin dicapai, sehingga manfaat penilaian prestasi kerja menjadi lebih dirasakan oleh perusahaan dan karyawan yang bersangkutan.

Bagi pegawai, penilaian berguna untuk memberikan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kekurangan, potensi yang pada akhirnya berguna untuk menentukan jalur, rencana dalam pengembangan karir. Bagi organisasi hasil

penilaian prestasi kerja bermanfaat untuk pengambilan keputusan tentang berbagai hal seperti kebutuhan program pelatihan, rekrutmen, seleksi, penempatan, promosi, sistem imbalan dan keseluruhan proses manajemen sumber daya manusia secara efektif.

## 2.4 Kerangka Berpikir

Banyak hal yang diinginkan oleh para karyawan, staf dan kepala outlet yang bekerja di Restoran Hongkong Noodle. Semuanya itu dapat mengakibatkan tumbuhnya tiga aspek Iklim Kerja yaitu, *Team Spirit*, *Organization Clarity* dan *Rewards* yang mempengaruhi kinerja restoran Hongkong Noodle sehingga semua karyawan, staf dan kepala outlet akan bekerja semaksimal mungkin.



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

## 2.5 Hipotesa

Hipotesa dalam penelitian ini adalah :

- a. Diduga faktor-faktor *Organization Clarity*, *Team Spirit* dan *Rewards* secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Hongkong Noodle Surabaya.
- b. Diduga faktor *Team Spirit* merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap kinerja karyawan Restoran Hongkong Noodle Surabaya.