

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Saat ini perhatian masyarakat lebih difokuskan terhadap kompetisi global, seperti perubahan – perubahan kondisi ekonomi dan perkembangan teknologi. Hal ini menyebabkan banyak perusahaan melakukan langkah restrukturisasi. Salah satu unsur penting dalam perubahan tersebut ialah peran manusia, di mana keadaan ini mendorong pihak manajemen perusahaan terus berusaha mengupayakan penyempurnaan berbagai sistem dalam pengelolaan sumber daya manusia yang secara luas mengarah pada tujuan perusahaan.

Usaha dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan memegang peranan sangat penting, karyawan yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan diarahkan dalam operasional perusahaan agar dapat mencapai kinerja karyawan yang optimal. Untuk mencapai kinerja karyawan yang optimal, maka perusahaan harus mampu menciptakan kondisi yang dapat mendorong dan memungkinkan karyawan mengembangkan dan meningkatkan kemampuan serta keterampilan yang dimiliki secara optimal.

Salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu perusahaan adalah kinerja. Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Stephen Robbins 2015:67). Kinerja karyawan diperlukan, karena dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja yang telah ditentukan.

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Hal ini melandasi penelitian ini yang menggunakan grand teori *goal setting theory* yang dikembangkan oleh Locke (1968) yang mengatakan adanya hubungan antara penetapan tujuan dan kinerja. Konsep dasar teori ini yaitu karyawan mampu memahami tujuan yang diharapkan perusahaan maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Di samping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika karyawan berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Robbins, 2008).

Koperasi merupakan gerakan ekonomi rakyat atau badan usaha yang berperan serta untuk mewujudkan masyarakat yang maju, adil dan makmur berlandaskan Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945 dalam tata perekonomian nasional yang disusun sebagai usaha bersama berdasar atas asas kekeluargaan dan demokrasi ekonomi, pernyataan tersebut sesuai dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1992 tentang perkoperasian. Keunggulan koperasi dibandingkan dengan badan usaha lain adalah setiap anggota koperasi memiliki hak suara yang sama artinya dalam koperasi tidak melihat banyaknya modal yang ditanam anggota dalam koperasi, maka dari itu sebagian orang lebih memilih koperasi dibandingkan badan usaha lain.

Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem adalah badan usaha yang bergerak di bidang keuangan yang mencakup unit simpan pinjam. Aktivitas yang paling berperan penting dalam perkembangan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem yaitu adanya penjualan tunai dan penjualan kredit untuk anggota dan untuk umum. Berikut ini adalah target dengan tingkat realisasi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam periode tahun 2016 – 2020.

Tabel 1.1
Target Penjualan Jasa Simpan dan Pinjam pada Koperasi Sari
Sedana Kabupaten Karangasem
Periode 2016-2020

Tahun	Uraian	Target (Rp)	Realisasi (Rp)	Pencapaian Target (%)
2016	Simpan	27.666.677.900	26.232.245.709	94 %
	Pinjam	22.987.796.500	23.674.626.858	102%
2017	Simpan	32.678.794.000	29.714.090.039	90%
	Pinjam	26.909.878.000	25.719.513.389	95%
2018	Simpan	38.899.769.500	41.824.429.133	107%
	Pinjam	31.879.940.800	37.484.616.239	117%
2019	Simpan	45.778.497.000	55.127.075.484	120%
	Pinjam	37.809.900.900	50.809.079.222	134%
2020	Simpan	53.446.384.900	41.568.854.388	72%
	Pinjam	44.602.029.600	43.888.545.073	85%

Sumber: Koperasi Sari Sedana

Dilihat pada Tabel 1.1 target dan realisasi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem tahun 2016-2020. Target dan realisasi ini menggambarkan kinerja dari Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dilihat dari jasa simpan dan pinjam. Pada jasa simpan tahun 2016-2020 yang memenuhi target hanya tahun 2018 dan 2019, sedangkan pada jasa pinjam tahun 2016-2020 yang memenuhi target pada tahun 2016, 2018 dan tahun 2019. Fenomena yang dapat dilihat pada Tabel 1.1 menunjukkan bahwa realisasi

kinerja masih belum memenuhi target yang ada sehingga dapat dinilai bahwa kinerja karyawan masih belum maksimal.

Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam melakukan aktivitasnya selalu berusaha untuk menekankan kepada seluruh sumber daya manusianya untuk dapat mencapai kinerja yang baik, di mana manfaat kinerja tersebut tidak hanya dirasakan individu tetapi juga dirasakan oleh industri yang bersangkutan. Untuk dapat memuaskan konsumen maka Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem harus dapat memotivasi karyawannya agar kepuasan nasabah dapat tercapai dengan baik. Untuk itu Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem harus dapat memberikan kepuasan kerja terhadap karyawan yang berdampak kepada peningkatan kinerja karyawan.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima Robbins (2017: 170). Karyawan akan merasa puas atas kerja yang telah atau sedang dilakukan, apabila apa yang dikerjakan itu dianggapnya telah memenuhi harapan yang sesuai dengan tujuan mereka bekerja. Apabila karyawan mendambakan sesuatu, maka itu berarti karyawan memiliki suatu harapan, dan dengan demikian karyawan akan termotivasi untuk melakukan tindakan ke arah pencapaian harapan tersebut. Jika harapannya terpenuhi, maka karyawan akan merasa puas namun jika harapannya tidak terpenuhi, maka karyawan tidak akan merasa puas, sehingga dapat memunculkan kinerja yang kurang maksimal.

Berdasarkan hasil wawancara, masih ada kekurangan yang terjadi dalam perusahaan. Beberapa karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten

Karangasem merasa belum puas dengan imbalan yang diberikan perusahaan. Hal ini jelas dapat berpengaruh buruk pada kinerja karyawan tersebut. Seharusnya kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan yang harusnya sesuai dengan harapan karyawan yang sudah bekerja secara optimal. Apabila karyawan merasa puas dengan apa yang diberikan perusahaan kepada dirinya maka kemungkinan besar karyawan akan terus memberikan kontribusi mereka kepada perusahaan, mereka juga akan menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan bertanggung jawab dengan apa yang mereka kerjakan, hal ini akan berpengaruh kepada peningkatan kinerja karyawan, dan juga akan berimbas kepada pencapaian target perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018), Cahyadi (2018), Asmawiyah, dkk. (2020), Khusnah (2019) dan Harahap (2020) dalam penelitian yang dilakukan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, di mana semakin baik kepuasan kerja karyawan maka kinerja karyawan juga akan mengalami peningkatan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) serta Marisa (2020) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan, menyebutkan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak secara otomatis dapat meningkatkan produktivitas, walaupun ketidakpuasan karyawan cenderung menurunkan produktivitas dan menghasilkan kualitas lebih rendah pada karyawan.

Selain kepuasan kerja, disiplin kerja juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan suatu alat yang digunakan para manager untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka

bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Perilaku disiplin akan membuat pekerja menjadi tahu dan dapat membedakan hal-hal apa yang seharusnya dilakukan, yang wajib dilakukan, yang boleh dilakukan atau yang tidak sepatutnya dilakukan.

Fenomena disiplin kerja yang terjadi pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem adalah tingkat kehadiran karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem yang cukup tinggi, ini berarti tingkat kedisiplinan kerja karyawan sangat rendah karena absensi dalam perusahaan merupakan masalah yang menyebabkan kerugian akibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan dan penurunan kinerja. Dengan demikian perusahaan harus memberikan sanksi untuk karyawan yang mengalami keterlambatan absen lebih dari sekali dalam seminggu, agar perusahaan dapat memberikan efek jera bagi karyawan yang melanggar sehingga karyawan termotivasi untuk tidak terlambat dalam bekerja dan mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian Satedjo dan Kempa (2017), Lusiana dan Firdaus (2018), Bagis, dkk. (2019), Pratama, dkk. (2020) serta Esthi dan Marwah (2020) dalam penelitian yang dilakukan disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa semakin baik disiplin kerja maka semakin baik pula kinerja karyawan. Dengan demikian kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh

Kumarawati, dkk. (2017) dan Filiantoni, dkk. (2019) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh negatif terhadap kinerja karyawan.

Selain disiplin kerja yang diperlukan oleh karyawan, budaya organisasi juga sangat perlu dipahami dan dimengerti oleh para karyawan. Edison (2016:130) berpendapat bahwa budaya organisasi mencerminkan perilaku individu dan kelompok. Budaya organisasi yang kuat mengajarkan nilai dan norma-norma yang mampu mendorong anggotanya untuk berorientasi pada pelanggan, mampu menunjukkan perilaku-perilaku individu serta membangun hubungan yang harmonis. Budaya organisasi menjadi salah satu acuan pada karyawan untuk bekerja secara total dan memberikan pelayanan yang optimal.

Berdasarkan hasil pengamatan fenomena budaya organisasi yang ada pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem yaitu adanya karyawan yang kurang ramah saat melayani nasabah koperasi. Seperti saat nasabah koperasi yang datang tidak langsung dilayani sebaik mungkin seperti tidak mempersilakan duduk bahkan saat melayani nasabah tidak menggunakan salam, senyum dan sapa. Hal ini berakibat buruk terhadap kinerja karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dikarenakan kurang ramah saat melayani nasabah atau anggota koperasi. Sebaiknya pihak koperasi dapat memberikan pembinaan dan pelatihan kepada karyawan, agar karyawan mampu melayani nasabah atau anggota dengan ramah dan baik sehingga mampu meningkatkan kinerja karyawan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) Irmayanthi dan Surya (2020), Jufrizen dan Rahmadhani (2020), Isvandiari (2017), serta Rivai (2021) dalam penelitian yang dilakukan budaya organisasi

mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dimana semakin baik budaya organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) dan Nasir, dkk. (2021) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan dari latar belakang tersebut menunjukkan adanya fenomena bahwa terdapat kesenjangan antara teori dengan fakta yang ada di perusahaan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem serta adanya *research gap* dari penelitian sebelumnya yang menunjukkan hasil yang berbeda, sehingga peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem”

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?
3. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem?

1.3. Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah diatas maka tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
2. Untuk menguji pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.
3. Untuk menguji pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem.

1.4. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1) Kegunaan secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan sebagai wahana pengembangan ilmu pengetahuan dalam bidang ilmu manajemen sumber daya manusia khususnya aplikasi *goal setting theory*. Hal ini diwujudkan dengan melakukan kajian empiris peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan pada kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

2) Kegunaan secara praktis

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan masukan dan saran kepada pihak manajemen Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dalam pengelolaan sumber daya manusia terutama peningkatan kinerja karyawan yang berdasarkan kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1 *Goal Setting Theory*

Goal setting theory yang dikembangkan oleh Locke sejak 1968 telah mulai menarik minat dalam berbagai masalah dan isu organisasi. Menurut *goal setting theory*, individu memiliki beberapa tujuan, memilih tujuan, dan mereka termotivasi untuk mencapai tujuan-tujuan tersebut (Srimindarti, 2012). Teori ini mengasumsikan bahwa faktor utama yang memengaruhi pilihan yang dibuat individu adalah tujuan yang mereka miliki. *Goal setting theory* telah menunjukkan adanya pengaruh signifikan dalam perumusan tujuan.

Mengacu pada *Locke's model*, *goal setting theory* atau teori penetapan tujuan mempunyai empat mekanisme dalam memotivasi individu untuk mencapai kinerja. Pertama, penetapan tujuan dapat mengarahkan perhatian individu untuk lebih fokus pada pencapaian tujuan tersebut. Kedua, tujuan dapat membantu mengatur usaha yang diberikan oleh individu untuk mencapai tujuan. Ketiga, adanya tujuan dapat meningkatkan ketekunan individu dalam mencapai tujuan tersebut. Keempat, tujuan membantu individu untuk menetapkan strategi dan melakukan tindakan sesuai yang direncanakan. Dengan demikian, dengan adanya penetapan tujuan dapat meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan meningkatkan kinerja perusahaan.

Goal-Setting Theory menekankan pada pentingnya hubungan antara tujuan yang ditetapkan dan kinerja yang dihasilkan. Konsep dasarnya yaitu seseorang yang mampu memahami tujuan yang diharapkan oleh organisasi,

maka pemahaman tersebut akan mempengaruhi perilaku kerjanya. Disamping itu, teori ini juga menunjukkan adanya keterkaitan antara sasaran dan kinerja. Sasaran dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Jika individu berkomitmen tinggi untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi kinerjanya dalam organisasi (Robbins, 2008).

Adanya penetapan tujuan, akan menentukan seberapa besar usaha yang akan dilakukan individu. Jika individu diberikan tujuan yang spesifik dan sulit tapi dapat dicapai maka dikatakan memiliki kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan individu yang menerima tujuan kurang spesifik dan mudah atau bahkan tidak memiliki tujuan sama sekali. Menurut Locke (2002) tujuan memiliki pengaruh yang luas pada perilaku karyawan dan kinerja dalam organisasi serta praktik manajemen. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) akan lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri.

Dengan menggunakan pendekatan *goal setting theory*, keberhasilan karyawan meningkatkan kinerjanya merupakan tujuan utama yang ingin dicapai dalam penelitian ini. Sedangkan variabel kepuasan kerja, disiplin kerja dan budaya organisasi sebagai faktor penentunya. Semakin baik faktor penentunya maka akan semakin tinggi pencapaian tujuannya. Kepuasan kerja yang dimiliki karyawan dapat membantu dalam pencapaian tujuan perusahaan dengan berkontribusi dalam perusahaan yang akan berpengaruh dalam pencapaian kinerjanya. Disiplin kerja yang dilakukan tentunya akan membantu perusahaan dalam mencapai sasaran (*goal*) yang diharapkan. Selain itu penetapan tujuan

harus diimbangi dengan budaya organisasi yang dimiliki, jika budaya organisasi perusahaan baik maka pencapaian dalam penetapan tujuan perusahaan dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien.

Penetapan tujuan perusahaan harus mampu meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sehingga kinerja karyawan juga harus diperhatikan dan ditingkatkan untuk mencapai penetapan tujuan tersebut, sehingga tujuan yang telah ditetapkan organisasi nantinya akan dapat dicapai oleh organisasi dengan adanya kinerja karyawan yang optimal, kepuasan kerja karyawan yang maksimal, dan disiplin kerja yang tinggi, serta budaya organisasi yang baik.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya itu sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama karyawan. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan (Afandi, 2018:74).

Menurut Robbins (2017:170) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima. Sedangkan

menurut Priansa (2014:291) kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja terhadap pekerjaannya, apakah senang atau suka atau tidak senang atau tidak suka sebagai hasil interaksi pekerja dengan lingkungan pekerjaannya atau sebagai persepsi sikap mental, juga sebagai hasil penilaian pekerja terhadap pekerjaannya. Perasaan pekerja terhadap pekerjaannya mencerminkan sikap dan perilakunya dalam bekerja.

Berdasarkan pengertian kepuasan kerja menurut para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu pandangan dan sikap seseorang baik positif maupun negatif mengenai penilaian seseorang terhadap pekerjaan mereka.

b. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Abdus (2014) membedakan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menjadi 2 kelompok, diantaranya :

a. Faktor intrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat kerjanya.

b. Faktor ekstrinsik

Menyangkut hal-hal yang berasal dari luar karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan lainnya.

Menurut (Kaswan, 2015), terdapat tiga faktor utama yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah :

a. Usia.

Karyawan dalam kelompok usia yang lebih tinggi lebih puas daripada karyawan yang lebih muda. Karena pada saat ini mereka yang dalam usia lebih tua memiliki kehidupan yang stagnan, kehidupan mereka sudah mapan dan mereka telah memperoleh hampir semua yang mereka inginkan dibandingkan dengan karyawan yang lebih muda.

b. Jenis kelamin.

Biasanya perempuan memiliki tingkat aspirasi dan ekspektasi yang lebih rendah daripada laki-laki. Oleh karena itu mereka lebih mudah puas dengan pekerjaannya. Salah satu alasan kepuasan itu adalah karena mereka tidak memiliki beban ekonomi seberat laki-laki.

c. Lamanya pengabdian.

Karyawan pada tahap awal mengalami kepuasan kerja yang lebih besar, tetapi ketika mereka mencapai usia 45 tahun sampai 55 tahun, tingkat kepuasan kerja mereka menurun dan akan meningkat lagi setelah usia ini.

d. Kepribadian.

Karyawan yang mampu berinteraksi dan berhubungan baik dengan atasannya, kolega, keluarga, dengan bos atau manajemen merasa lebih puas dibandingkan dengan mereka yang tidak seperti itu.

e. Orang yang bergantung.

Pencari nafkah dengan sedikit tanggungan (orang yang bergantung padanya) lebih puas terhadap pekerjaannya daripada mereka dengan tanggungan keluarga yang lebih besar.

f. Ambisius.

Ketika kinerja dan ambisi karyawan tidak terpenuhi dari pekerjaan yang ada, maka hal itu akan menimbulkan ketidakpuasan.

g. Kemampuan mental.

Jika karyawan memiliki kemampuan mental yang tinggi dibandingkan persyaratan yang dituntut untuk pekerjaan tertentu.

c. Indikator Kepuasan Kerja

Menurut Afandi (2018), indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Pekerjaan itu sendiri

Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

b. Gaji

Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.

c. Kesempatan Promosi

Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan. Ini berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama bekerja.

d. Pengawas

Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.

e. Rekan kerja

Seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan.

Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016) indikator kepuasan kerja terdiri dari :

a. Kesetiaan

Kesetiaan karyawan terhadap pekerjaan, jabatan, dan organisasi serta membela organisasi di dalam maupun di luar pekerjaan dari dorongan orang yang tidak bertanggung jawab kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan karyawan.

b. Kemampuan

Hasil kerja baik kuantitas maupun kualitas yang mampu dihasilkan karyawan tersebut dari uraian pekerjaannya.

c. Kejujuran

Kejujuran dalam karyawan melaksanakan tugasnya memenuhi perjanjian, baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain.

d. Kreativitas

Kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitas untuk penyelesaian pekerjaan sehingga dapat bekerja lebih baik.

e. Kepemimpinan

Kemampuan untuk memimpin anggota, mempunyai pribadi yang kuat, dihormati, berwibawa, dan mampu memotivasi orang lain agar dapat bekerja secara efektif.

f. Tingkat Gaji

Gaji yang diberikan perusahaan untuk diterima karyawan, harus sesuai apa yang karyawan berikan kepada perusahaan, agar kepuasan mereka tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di perusahaan, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dengan mengadopsi indikator kepuasan kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi, pengawasan dan rekan kerja.

2.1.3 Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin adalah suatu hal yang sangat penting untuk pertumbuhan organisasi, terutama digunakan untuk memotivasi karyawan agar mendisiplinkan diri dalam melaksanakan pekerjaan baik secara perorangan maupun secara kelompok. Di samping itu, disiplin juga bermanfaat untuk mendidik karyawan dalam mematuhi dan menyetujui peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Menurut Singodimedjo (2017:86) menyatakan bahwa: Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan

seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Menurut Sinambela (2016:335) “Disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan”. Sedangkan menurut Rivai (2011:825) bahwa: “Disiplin kerja adalah suatu alat yang dipergunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seorang dalam memenuhi segala peraturan perusahaan.”

Berdasarkan pendapat para ahli diatas maka dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja adalah tindakan manajemen untuk mendorong agar para anggota organisasi memenuhi berbagai ketentuan dan peraturan yang berlakuberupa tata tertib dan adanya sanksi bagi yang melanggar.

b. Faktor-faktor Disiplin Kerja

Menurut Sutrisno (2016:219) faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan adalah:

a. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, jika karyawan merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal

dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b. Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena dalam lingkungan perusahaan, semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana pimpinan dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang ditetapkan.

c. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, jika tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama. Disiplin tidak mungkin ditegakkan jika peraturan yang dibuat hanya berdasarkan instruksi lisan yang dapat berubah-ubah sesuai dengan kondisi dan situasi.

d. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Keberanian pimpinan untuk mengambil tindakan sangat diperlukan ketika ada seorang karyawan yang melanggar disiplin, yang sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Tindakan tegas yang diambil oleh seorang pemimpin akan membuat karyawan merasa terlindungi dan membuat karyawan berjanji tidak akan mengulangi kesalahan yang telah dilakukan.

e. Ada tidaknya pengawasan pimpinan

Orang yang paling tepat melaksanakan pengawasan terhadap disiplin ini tentulah atasan langsung para karyawan yang

bersangkutan. Hal ini disebabkan para atasan langsung itulah yang paling tahu dan paling dekat dengan para karyawan yang ada dibawahnya. Pengawasan yang dilaksanakan atasan langsung ini sering disebut waskat. Seorang pemimpin bertanggung jawab melaksanakan pengawasan melekat ini pada tingkat manapun, sehingga tugas-tugas yang dibebankan kepada bawahan tidak menyimpang dari apa yang telah ditetapkan.

f. Ada tidaknya perhatian kepada para karyawan

Pimpinan yang berhasil memberi perhatian yang besar kepada para karyawan akan dapat menciptakan disiplin kerja yang baik. Seorang pemimpin tidak hanya dekat dalam arti jarak fisik, tetapi juga mempunyai jarak dekat dalam artian batin. Pimpinan yang mau memberikan perhatian kepada karyawan akan selalu dihormati dan dihargai oleh para karyawan sehingga akan berpengaruh besar kepada prestasi, semangat kerja, dan moral kerja karyawan.

c. Tujuan Disiplin Kerja

Menurut Sinambela (2016:339) menyatakan bahwa "tujuan utama tindakan pendisiplinan adalah memastikan bahwa perilaku-perilakukaryawan konsisten dengan aturan-aturan yang ditetapkan oleh organisasi".

Menurut Siswanto (2016) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja adalah terpenuhinya beberapa tujuan seperti:

a. Tujuan umum disiplin kerja

Tujuan umum disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan

sesuai dengan motif organisasi bagi yang bersangkutan baik hari ini, maupun hari esok.

b. Tujuan khusus kerja Tujuan khusus antara :

- a) Untuk para karyawan menempati segala peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan, serta kebijakan perusahaan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen
- b) Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya, serta mampu memberikan servis yang maksimum pada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c) Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya
- d) Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan
- e) Tenaga kerja mampu memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang.

d. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai (2017) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

a. Kehadiran

Hal ini menjadi indikator yang mendasar untuk mengukur kedisiplinan, dan biasanya karyawan yang memiliki disiplin kerja

rendah terbiasa untuk terlambat dalam bekerja.

b. Ketaatan pada peraturan kerja

Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Hal ini bisa dilihat melalui besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

Karyawan memiliki kewaspadaan tinggi akan selalu berhati-hati, penuh perhitungan dan ketelitian dalam bekerja, serta selalu menggunakan sesuatu secara efektif dan efisien.

e. Bekerja Etis

Beberapa karyawan mungkin melakukan tindakan yang tidak sopan kepada pelanggan atau terlibat dalam tindakan yang tidak pantas. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan disiplin kerja, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2016:194) Indikator Disiplin Kerja yaitu:

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan.

b. Teladanan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan oleh para bawahannya.

c. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.

d. Pengawasan melekat (waskat)

Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan instansi.

e. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi.

f. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan instansi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan, maka indikator yang digunakan untuk mengetahui disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dengan mengadopsi indikator disiplin kerja menurut Afandi (2018) yang meliputi kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, dan bekerja etis.

2.1.4 Budaya Organisasi

a. Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah nilai-nilai yang dianggap penting dan diyakini kebenarannya oleh setiap anggota perusahaan untuk digunakan dalam memecahkan masalah eksternal maupun internal yang terjadi dalam perusahaan itu sendiri. Menurut Wibowo (2013: 37) bahwa “budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma-norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi untuk menentukan tindakan karyawan dalam melakukan kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi”. Sedangkan menurut Rivai dan Mulyadi (2017) 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. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (Values) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi.

Menurut Umi, dkk. (2015:02) 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. Budaya organisasi yaitu bagaimana anggota atau sekelompok karyawan mampu menghadapi masalah eksternal dan internal, maka dari itu budaya

organisasi harus dikembangkan dan diajarkan kepada anggota agar dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggota dalam menghadapi masalah.

Berdasarkan pengertian diatas maka dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi merupakan nilai-nilai dan norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi yang digunakan oleh organisasi untuk mengajarkan dan menciptakan ciri khas yang berbeda dengan organisasi lainnya.

b. Fungsi Budaya Organisasi

Budaya organisasi memiliki sejumlah fungsi atau peran di dalam organisasi. Robbins (2018:359) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah :

- a. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi yang satu dengan organisasi yang lainnya.
- b. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi yang ada di dalamnya.
- c. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kepentingan diri pribadi seseorang.
- d. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas daripada kemantapan sistem sosial. Budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi dengan memberikan standar yang tepat untuk diterapkan kepada karyawan.

- e. Budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku para karyawan yang ada di dalam organisasi.

Priansa (2017: 256) menyatakan bahwa fungsi budaya organisasi adalah dapat membantu mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Pemecahan masalah adaptasi eksternal dilakukan melalui pengembangan pemahaman tentang strategi dan misi organisasi bisnis. Sedangkan pemecahan masalah yang berhubungan dengan integrasi internal dapat dilakukan antara lain dengan komunikasi, penentuan kriteria karyawan, penentuan standar bagi insentif dan sanksi serta melakukan pengawasan internal organisasi.

c. Indikator Budaya Organisasi

Adapun indikator-indikator Budaya Organisasi menurut Robbins (2014:171), yaitu:

a. Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko

Inovasi dan Keberanian Mengambil Resiko yaitu sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil risiko.

b. Perhatian Pada Hal - Hal Rinci

Perhatian Pada Hal - Hal Rinci yaitu sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analisis, dan perhatian pada hal - hal detail.

c. Orientasi Hasil

Orientasi Hasil yaitu sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil ketimbang pada teknik dan proses yang digunakan.

d. Orientasi Orang

Orientasi Orang yaitu sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi.

e. Orientasi Tim

Orientasi Tim yaitu sejauh mana kegiatan - kegiatan karyawan dalam organisasi pada tim ketimbang pada individu - individu.

f. Keagresifan

Keagresifan yaitu sejauh mana orang bersikap inovatif, agresif dan kompetitif ketimbang santai.

g. Stabilitas,

Stabilitas sejauh mana kegiatan - kegiatan organisasi dengan menekankan, dipertahankannya status quo perbandingan dengan pertumbuhan perusahaan.

Menurut Umi,dkk. (2015:03) indikator budaya organisasi dapat diukur:

a. Norma

Norma adalah sebuah aturan yang tidak tertulis, yang diterima anggota kelompok.

b. Nilai Dominan

Nilai Dominan adalah nilai-nilai utama yang ada dalam organisasi yang diterima anggota organisasi.

c. Aturan

Aturan adalah peraturan, prosedur, kebijakan secara tertulis yang

telah disepakati dan wajib dipatuhi dan dijalankan oleh seluruh karyawan didalam suatu organisasi. Memiliki standar, bagaimana karyawan berinteraksi.

d. Iklim Organisasi

Iklim Organisasi bahwa iklim organisasi yaitu suatu penyampaian keterbukaan yang berguna untuk mengevaluasi seluruh masalah yang ada di lingkungan kerja agar tujuan organisasi tercapai.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dengan mengadopsi indikator menurut Robbins (2014:171) meliputi inovasi dan keberanian mengambil risiko, perhatian pada hal - hal rinci, orientasi tim, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan, dan stabilitas.

2.1.5 Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan wujud nyata dari kemampuan seseorang atau merupakan hasil kerja yang dicapai karyawan dalam mengemban tugas dan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Baik atau buruknya kinerja karyawan dapat berpengaruh pada baik buruknya kinerja instansi. Banyak para ahli yang mendefinisikan tentang pengertian kinerja, dan setiap ahli menjelaskan secara berbeda sehingga dibawah ini penulis mencantumkan beberapa pengertian dari beberapa ahli diantaranya:

Menurut Priansa (2017:48) menyatakan bahwa “kinerja merupakan hasil yang diproduksi oleh fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan pada pekerjaan tertentu selama periode waktu tertentu. Hasil kerja tersebut merupakan hasil kemampuan, keahlian, dan keinginan yang dicapai”. Menurut Stephen Robbins (2015:67) mengungkapkan: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Menurut Sinambela,dkk. (2017:48) menyatakan bahwa: Kinerja adalah kemampuan karyawan dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja karyawan sangatlah perlu sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan karyawan dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dapat dinyatakan bahwa kinerja karyawan adalah suatu tingkat pencapaian hasil kerja seseorang dalam suatu perusahaan dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan secara bertanggung jawab.

b. Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Bintoro (2017) “penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu proses yang memungkinkan organisasi mengetahui, mengevaluasi, mengukur dan menilai kinerja anggota-anggotanya secara tepat dan akurat. Kegiatan ini sangat terkait dan

berpengaruh terhadap keefektifan pelaksanaan aktivitas-aktivitas sumber daya manusia dalam perusahaan, seperti promosi, kompensasi, pelatihan (*training*), pengembangan manajemen karir dan lain-lain. Hal ini disebabkan karena fungsi penilaian kinerja dapat memberikan informasi penting kepada perusahaan untuk memperbaiki keputusan dan menyediakan umpan balik kepada para karyawan tentang kinerja mereka yang sesungguhnya.”

Menurut Kasmir (2017) penilaian kinerja adalah suatu sistem yang dilakukan secara periodik untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja individu. Menurut Rani dan Mayasari (2016) penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan.

Dari beberapa pengertian penilaian kerja yang dikemukakan oleh para ahli diatas, peneliti dapat menyimpulkan penilaian kinerja merupakan kegiatan menilai keberhasilan atau kegagalan dari hasil pekerjaan seseorang karyawan dalam mencapai tujuan dari pekerjaan yang diberikan, kemudian hasil penelitian dinformasikan kepada karyawan yang bersangkutan, agar karyawan tersebut tahu bagaimana hasil kerjanya.

c. Tujuan Penilaian Kinerja Karyawan

Menurut Chusminah (2019) tujuan penilaian kinerja pada dasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui tingkat prestasi karyawan selama ini.

2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji berkala, gaji pokok, dan intensif.
3. Pengembangan SDM yang masih dapat dibedakan lagi kedalam:
 - a. Penugasan kembali, seperti diadakannya mutasi atau transfer, rotasi pekerjaan.
 - b. Promosi, kenaikan jabatan.
 - c. Trainning atau latihan.
4. Meningkatkan motivasi kerja dan etos kerja.
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM, karir dan keputusan perencanaan sukses.
6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu dan mendorong karyawan untuk mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja.

d. Indikator Kinerja Karyawan

Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75), adalah sebagai berikut:

a. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Kualitas yang diukur yaitu dari kerapian, kemampuan dan keberhasilan.

b. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan

dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam melaksanakan dan mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan. Tanggung jawab yang diukur dari hasil kerja yaitu pengambilan keputusan, sarana dan prasarana.

d. Kerja sama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain baik didalam maupun diluar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Kerja sama yang diukur yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

e. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari. Inisiatif yang diukur yaitu kemandirian.

Sedangkan indikator yang dikemukakan oleh Robbins (2016:21) yaitu:

a. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dan dinyatakan

dalam istilah seperti unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

c. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

d. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

e. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

f. Komitmen Kerja

Merupakan suatu tingkat di mana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor”.

Berdasarkan fenomena yang terjadi diperusahaan, maka indikator penelitian yang digunakan untuk mengetahui kinerja karyawan pada Koperasi Sari Sedana Kabupaten Karangasem dengan mengadopsi Indikator kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) yang meliputi kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama, dan inisiatif.

2.2. Hasil Penelitian Sebelumnya

Sebagai dasar untuk melakukan suatu penelitian, penelitian yang pernah dilakukan oleh peneliti terdahulu penting untuk diketahui. Hal ini sangat berguna untuk menentukan langkah penelitian serta dapat digunakan sebagai bahan perbandingan. Adapun hasil penelitian sebelumnya antara lain sebagai berikut :

1. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Cahyadi (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Karyawan Non Medis Rs Islam Siti Khadijah Palembang)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Populasi yang digunakan adalah 40 responden. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara kepuasan kerja terhadap kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Siti Khadijah Palembang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Wijaya (2018) berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Cv Bukit

Sanomas”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh dari kepuasan kerja (gaji pokok, peluang kenaikan gaji, penghargaan atas hasil kerja karyawan, dan promosi jabatan) terhadap kinerja karyawan (kualitas, kuantitas, pelaksanaan pekerjaan, tanggung jawab). Populasi penelitian ini berjumlah 73 karyawan. Untuk itu, penelitian ini dilaksanakan dengan menyebar angket kepada karyawan di bagian produksi pada CV Bukit Sanomas. Teknik analisis yang digunakan adalah teknik analisis kuantitatif dengan metode regresi linier sederhana. Hasil penelitian ini adalah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan CV Bukit Sanomas. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Asmawiyah, dkk. (2020) berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Sampel yang diambil sebanyak 62 orang dengan menggunakan sampling jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan adalah Structural Equation Modelling (SEM) dengan software Smart PLS (Partial Least Square). Hasil

penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi kerja, metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Khusnah (2019) “Pengaruh Spiritualitas Di Tempat Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh spiritualitas di tempat kerja terhadap komitmen organisasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan, selain itu penelitian ini juga ingin mengetahui pengaruh dari komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di universitas nahdlatul ulama Surabaya. Pengujian hipotesis dalam penelitian ini menggunakan *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan metoda alternatif *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan *software* WarpPLS 3.0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa spiritualitas di tempat kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan, namun tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian selanjutnya yaitu komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, namun tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil temuan terakhir yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis

lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel komitmen organisasi, metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Harahap (2020) “Pengaruh Motivasi, Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh motivasi, disiplin dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di PT. Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. Penelitian ini menggunakan metode penelitian asosiatif dengan pendekatan deskriptif kuantitatif. Jenis data yang digunakan pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin, dan kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dari hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara simultan dapat disimpulkan bahwa motivasi, disiplin dan kepuasan kerja secara simultan mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel motivasi kerja, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Adiyasa dan Windayanti (2019) berjudul “Pengaruh motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada PT. XYZ”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara motivasi, kepuasan kerja, dan kepemimpinan terhadap kinerja karyawan PT XYZ. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menyebarkan kuesioner kepada 45 karyawan PT XYZ. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi dan kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja karyawan, tetapi variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Marisa (2020) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang dikumpulkan dari 36 responden dengan penyebaran kuesioner menggunakan teknik Sampling jenuh kepada karyawan yang diukur dengan skala likert. Metode analisis data dalam penelitian ini

ialah sebagai berikut: uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, serta analisis regresi linier berganda, uji t, uji f dan koefisien determinasi dan regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS 18, variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal, variabel kompensasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Bank Syariah Mandiri Cabang Palembang Simpang Patal. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompensasi dan motivasi kerja, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Satedjo dan Kempa (2017) berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura”. Penelitian ini dilakukan untuk menguji Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 50 orang karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, data untuk penelitian ini diperoleh melalui angket yang telah diisi oleh responden yang sudah ditentukan. Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap

kinerja karyawan PT. Modern Widya Tehnical Cabang Jayapura. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel kompensasi, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Lusiana dan Firdaus (2018) berjudul “Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) menguji pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (2) menguji pengaruh lingkungan kerja secara parsial terhadap kinerja karyawan; (3) menguji pengaruh disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan secara simultan. Penelitian ini dilakukan pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Ada 71 responden yang dipilih sebagai sampel dengan rumus slovin dan menggunakan teknik random sampling. Metode penelitian menggunakan metode survey dan jenis penelitian kuantitatif. Sedangkan sifat penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori. Metode pengambilan data menggunakan kuesioner, sedangkan teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dan pengujian hipotesis menggunakan program IBM SPSS Versi 24. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan, lingkungan kerja berpengaruh parsial terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan, dan Disiplin Kerja (X_1) dan Lingkungan Kerja

(X2) secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT Tanjung Selatan Makmur Jaya Kalimantan Selatan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Bagis, dkk. (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Institusi Pendidikan”. Penelitian ini menjelaskan tentang pengaruh disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Institusi Pendidikan yang ada di Purwokerto. Kuesioner diberikan kepada 74 karyawan dari tingkat manajemen ke tingkat staf sebagai responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel komitmen organisasi, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Pratama, dkk. (2020) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pizza Hut Jakarta Timur”. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan pengaruh antara Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja di Pizza Hut Jakarta Timur. Variabel yang digunakan adalah Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi sebagai variabel bebas dan Kepuasan Kerja sebagai variabel terikat. Sampel yang digunakan adalah 81 karyawan Pizza Hut Jakarta Timur. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Sedangkan budaya kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengujian simultan antara disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja secara signifikan positif. Penelitian ini memiliki beberapa implikasi bahwa manajemen perlu bekerja untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan dengan membuat program tertentu. Selain itu, manajemen perlu memanfaatkan seluruh potensi karyawan untuk memenuhi kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja, kepuasan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan perbedaanya terletak pada lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Esthi dan Marwah (2020) berjudul “Kinerja karyawan: motivasi dan disiplin kerja pada Pt Asahi

Indonesia”. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (secara parsial dan simultan) pada PT.Asahi Indonesia. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan PT. Asahi Indonesia, sedangkan teknik pengambilan sampel dengan menggunakan Teknik Non Probability sampling atau sampel jenuh berjumlah 80 responden. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, wawancara, dan studi pustaka, sedangkan metode analisa data menggunakan uji kualitas data, uji asumsi klasik, dan uji hipotesis, dengan menggunakan alat analisis SPSS. Hasil penelitian ini motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dan disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Kumarawati, dkk. (2017) berjudul “Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Dan Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kota Denpasar”. Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah motivasi kinerja karyawan, dan kinerja penelitian. Dengan sampel yang digunakan 69 responden. Data dikumpulkan dengan kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah Parsial Least Square (PLS) Version 20. Berdasarkan hasil Sekretariat Daerah Denpasar, motivasi tersebut memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Kota Denpasar. Disiplin

memiliki pengaruh negatif dan tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Disiplin bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan di Sekretariat Daerah Kota Denpasar. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel motivasi, teknik analisis yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Filiantoni, dkk. (2019) berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Mediasi Kepuasan Kerja Pada Karyawan Indomobil Nissan-Datsun Solobaru”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan membuktikan hipotesis mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja karyawan melalui mediasi kepuasan kerja. Pengambilan sampel menggunakan teknik sensus sampling. Semua populasi responden dijadikan sampel sebanyak 55 orang. Teknik analisis data menggunakan PLS dengan WarpPLS 6.0 program. Temuan penelitian ini yaitu disiplin kerja dan stres kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap arah positif kepuasan kerja. Stres kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh terhadap arah positif kinerja pegawai. Disiplin kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan berpengaruh pada kinerja karyawan. Kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediator dalam pengaruh yang sempurna dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Kepuasan kerja

mampu menjadi mediator variabel secara parsial pengaruh stres kerja terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada variabel yang digunakan yaitu disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel stres kerja, teknik analisis, metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur dan Tirtayasa (2018) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Metode penelitian yang dilakukan adalah penelitian eksploratif, dimana variabel diukur dengan skala likert. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV yang berjumlah 67 orang. Penarikan sampel dengan metode sampling jenuh atau lebih dikenal dengan istilah sensus. Pengolahan data menggunakan perangkat lunak SPSS versi 17, dengan analisis deskriptif dan pengujian hipotesis analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: secara parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan motivasi mempengaruhi kinerja karyawan di pengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV, secara simultan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi,

kompetensi dan motivasi terhadap kinerja karyawan dipengolahan PKS Sawit Langkat PT. Perkebunan Nusantara IV. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada terletak pada teknik analisis dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel kompetensi dan motivasi, metode, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Irmayanthi dan Surya (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi, *quality of work life* dan kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan PT. Harum Indah Sari (HIS) *Tours dan Travel* Bali. Penelitian ini dilakukan di PT. Harum Indah Sari (HIS) *Tours dan Travel* Bali dengan jumlah sampel yang digunakan sebanyak 93 karyawan, dengan menggunakan metode sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara serta penyebaran kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan adalah Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji Asumsi Klasik. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, *quality of work life* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepemimpinan transformasional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak

pada terletak pada teknik analisis dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel Quality Of Work Life Dan Kepemimpinan Transformasional, metode yang digunakan, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Rahmadhani (2020) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Lingkungan Kerja Sebagai Variabel Moderasi”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Untuk mengetahui dan menganalisis apakah lingkungan kerja memoderasi pengaruh budaya organisasi dengan kinerja karyawan. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Populasi pada penelitian ini adalah seluruh karyawan PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 168 karyawan. Jumlah sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 118 karyawan dengan menggunakan metode sampel jenuh dan untuk mengetahui berapa minimal sampel yang dibutuhkan jika ukuran populasi diketahui adalah dengan menggunakan rumus slovin. Data yang digunakan adalah data primer, yaitu dengan cara penyebaran kuesioner/angket. Teknik analisis data yang digunakan adalah teknik analisis data kuantitatif dengan menggunakan metode statistik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada pengaruh yang signifikan dari variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja karyawan pada PT PLN (Persero) Unit Induk Wilayah

Sumatera Utara. Lingkungan kerja tidak dapat memoderasi hubungan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaannya terletak pada variabel lingkungan kerja, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Isvandiari (2017) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara parsial maupun simultan variabel budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang. Populasi dari penelitian ini adalah 93 karyawan non medis dan jumlah tersebut 62 responden terpilih sebagai sampel. Teknik sampel yang digunakan adalah purposive sampling yaitu karyawan non medis yang berstatus sebagai karyawan tetap. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan non medis Rumah Sakit Islam Malang. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja, kepuasan kerja

dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Rivai (2020) berjudul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan”. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan, mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance – Medan dan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Federal International Finance - Medan. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan tetap PT Federal International Finance-Medan yang berjumlah 60 orang. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan dan kepemimpinan transformasional dan budaya organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT Federal International Finance – Medan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada

variabel kepemimpinan transformasional, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Girsang (2019) berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan RS Putri Hijau No. 17 Medan”. Kinerja karyawan adalah bentuk awal untuk memperoleh tujuan dari perusahaan. Untuk memperoleh kinerja ada berbagai langkah atau faktor penentu. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan rumus slovin sampel yang diambil sebanyak 148 dari total karyawan yang berjumlah 234 karyawan. Jenis data yang digunakan adalah primer dengan metode pengumpulan data kuesioner. Teknik analisis yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil analisis menunjukkan bahwa: budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau, komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau dan secara simultan budaya organisasi dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada RS Putri Hijau. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya terletak pada variabel komitmen, lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.

Penelitian yang dilakukan oleh Nasir, dkk. (2021) berjudul “Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh

budaya organisasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian dilakukan pada salah satu Koperasi Simpan Pinjam (KSP) yang berada pada kabupaten Pinrang, Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pengujian statistik menggunakan aplikasi SPSS v 25. Metode sampel jenuh digunakan pada penelitian ini, yakni semua anggota populasi yang berjumlah 20 orang karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Pada uji serempak diperoleh bahwa variabel budaya organisasi dan disiplin kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang penulis lakukan terletak pada metode yang digunakan dan variabel yang digunakan yaitu budaya organisasi, disiplin kerja dan kinerja karyawan. Sedangkan perbedaanya lokasi dan waktu penelitian yang berbeda.