

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan modal yang menentukan keunggulan kompetitif dan keberhasilan untuk mencapai sebuah tujuan perusahaan (Jatilakono, 2016). Untuk mencapai tujuan tersebut diperlukan kemauan, kemampuan dan sikap pegawai baik dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya, sehingga hasil karyawan yang dilakukan bisa sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini dapat dikatakan bahwa perusahaan mempunyai tujuan agar dapat memenuhi kebutuhan hidupnya, oleh sebab itu, perusahaan mengharapkan para karyawan dapat berprestasi dan mampu menciptakan situasi dan kondisi yang kondusif, sehingga karyawan tidak akan mengalami kejenuhan, kebosanan, dan malas bekerja yang mengakibatkan penurunan kinerja. Dalam mengelola sumber daya manusia berbagai permasalahan akan sering muncul, seperti kinerja karyawan yang kurang maksimal.

Kinerja karyawan adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap karyawan sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Prawatya, 2016). Pada setiap orang yang bekerja atau dalam suatu kelompok kerja, kinerja selalu diharapkan bisa senantiasa baik kualitas maupun kuantitasnya. Sumaki (2016) menyatakan kinerja karyawan dianggap dapat mempengaruhi, karena mengukur seberapa banyak mereka memberi hasil kerja yang positif kepada organisasi. Kinerja karyawan yang positif dapat dicapai, jika perusahaan dapat mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

karyawan. Sedangkan menurut Jatilaksono (2016) kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kinerjanya. Kinerja karyawan yang positif dapat tercapai, jika perusahaan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai keberhasilan dari peningkatan kinerja karyawan ini di perlukan beberapa faktor yang dapat mempengaruhinya. Dengan adanya peningkatan kinerja karyawan tentunya akan mendapat manfaat yang besar bagi perusahaan. Semakin meningkat. Menurut Mangkunegara (2016:83) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kuantitas kerja, kualitas kerja, kerjasama, tanggung jawab serta inisiatif. Dengan kemampuan kinerja karyawan patut diukur apakah baik atau buruk. Dengan kemampuan kerja yang memadai diharapkan memberikan implikasi terhadap peningkatan kinerja karyawan sehingga dapat mendukung pelaksanaan tugas secara efektif, efisien dan profesional. Karyawan yang memiliki potensi yang tinggi dan kualitas kerja yang baik. Kantor Desa Kamasan Klungkung, adalah lembaga pemerintahan terkecil di tingkat desa, dengan demikian pemerintahan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin kerja.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, salah satunya adalah disiplin kerja (Jatilaksono, 2016). Disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan -

keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Simamora, 2016). Karyawan yang disiplin menurut Hasibuan (2016) adalah karyawan yang dapat mengatur waktu secara efektif, bertanggung jawab dalam pekerjaan dan tugas, serta memperhatikan absensi adalah karyawan yang berdisiplin baik serta mempengaruhi kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan yang di hadapkan dengan kompleknya masalah yang dihadapi, disiplin kerja yang tinggi sangat diperlukan dalam setiap kegiatan. Disiplin kerja dapat dilihat apabila karyawan dalam melaksanakan pekerjaan dapat mematuhi peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, tepat waktu, tidak sering absen serta mengutamakan fasilitas perusahaan sesuai dengan kebutuhan. Adapun keberhasilan perusahaan, tentunya juga didukung oleh banyaknya peraturan dan ketentuan yang mengatur dan membatasi setiap kegiatan dan perilaku di dalam perusahaan. Hal ini juga bisa tercapai jika semua karyawan menjunjung tinggi kedisiplinan.

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukminim, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa organisasi yang dapat berkembang adalah keinginan setiap individu yang ada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan pembangunan yang demikian instansi dapat terwujud lebih efektif. Penelitian dengan variabel disiplin kerja juga dilakukan oleh Hidayat (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting peran dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan

datang secara teratur dan tepat waktu, taat untuk instruksi kepemimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah berhasil ditentukan sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita *et al* (2020) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Salah satu contoh disiplin kerja pada karyawan, yaitu karyawan selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh pemimpin mereka. Menurut penelitian Surtingsih dan Ryani (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja merupakan sikap seorang karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku di suatu perusahaan secara sukarela dan dengan kesadaran penuh yang bertujuan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto dan Tajuddin (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya variabel disiplin kerja memang mempunyai pengaruh dalam upaya meningkatkan pegawai kinerja.

Berkaitan dengan disiplin kerja pada Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung telah dilampirkan data keterlambatan yaitu seperti yang dituangkan dalam Tabel 1.1 sebagai berikut :

Tabel 1.1
Data Keterlambatan dan Izin Tidak Bekerja Pegawai
Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung
Januari - Desember Tahun 2019.

No.	Bulan	Jumlah Tenaga Kerja (orang)	Keterlambatan (orang)	Izin (orang)
1.	Januari	42	4	3
2.	Februari	42	2	2
3.	Maret	42	2	4
4.	April	42	1	1
5.	Mei	42	1	0
6.	Juni	42	0	4
7.	Juli	42	1	2
8.	Agustus	42	2	1
9.	September	42	4	4
10.	Oktober	42	2	0
11.	November	42	1	1
12.	Desember	42	9	7
Total			30	28

Sumber : Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung.

Berdasarkan Tabel 1.1 diatas jumlah karyawan yang datang terlambat paling sedikit adalah pada bulan Juni sebanyak 0 orang. Namun mengalami kenaikan yang besar pada bulan Desember dengan jumlah 9 orang. Selain pada keterlambatan, jumlah karyawan yang mengajukan izin juga tidak sedikit. Jumlah izin karyawan paling banyak terjadi pada bulan Desember berjumlah 7 orang dan paling sedikit pada bulan Mei dan Oktober berjumlah 0 orang. Kantor Desa Kamasan menerapkan sistem *Scan in/out* untuk bukti kehadiran pegawai. Namun fenomena yang terjadi pada Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung pada tingkat keterlambatan dan izin masih terbilang rendah dikarenakan banyaknya karyawan yang menitip absen pada group *Whatsapp*.

Durasi kerja 8 jam di kantor yang dimulai dari jam 07.00 – 14.00 WITA agar karyawan lebih inovatif dalam mengerjakan tugas dan tanggung jawab mereka masing-masing. Namun pada kenyataannya dilapangan masih belum sesuai dengan yang diharapkan oleh pimpinan Kantor Desa, seperti karyawan yang pulang sebelum jam kerja berakhir karena masih belum terbiasa dengan sistem baru, karena sistem lama tidak ada jam kerja di kantor. Banyaknya karyawan pulang lebih awal dinilai oleh pengawas bahwa karyawan kurang agresif dalam bekerja, karyawan juga disana kurang menjaga stabilitas kerja mereka. Hal ini dilakukan oleh hasil observasi peneliti dibagian pelayanan jasa. Banyak karyawan yang istirahat lebih awal sehingga mengakibatkan banyak masyarakat yang menunggu pelayanan jasa.

Faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan selain disiplin kerja adalah budaya organisasi (Wardani, dkk 2016). Budaya Organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi merupakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh semua anggota organisasi. Menurut Muis (2018) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Setiap anggota akan berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar diterima oleh lingkungannya. Budaya organisasi tentunya juga memiliki peranan yang penting terhadap kualitas kerja. Jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya yang kuat kepada para karyawan maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan mempengaruhi pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimulyo, *et al* (2019) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini membuktikan bahwa budaya organisasi dengan menyelenggarakan program pelatihan dan pengembangan sesuai dengan bidang pekerjaan di setiap jabatan di kantor, tentunya akan sangat menguntungkan bagi karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Penelitian lainnya yang menggunakan variabel budaya organisasi dilakukan oleh Paramita, *et al* (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya karakteristik organisasi mereka, bukan suka atau tidak, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Achmad (2016) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh pemimpin karena kepemimpinan tanpa menggunakan prinsip budaya akan menghasilkan sesuatu yang kurang menguntungkan kondisi kerja. Hasil penelitian dari Nahar, *et al* (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi menjadi filosofi kerja karyawan yang menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan pelanggan. Peneliti yang meneliti budaya organisasi dilakukan oleh Hardiyono, *et al* (2017) juga menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dapat dilihat dari pedoman pada setiap pekerjaan guna mengoptimalkan kinerja karyawan.

Berkaitan dengan budaya organisasi Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung telah dituangkan dalam peraturan perusahaan yaitu seperti yang dituangkan dalam Tabel 1.2 berikut :

Tabel 1.2
Aturan Atau Pedoman Dalam Pelaksanaan Budaya Organisasi
Pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung

No	Aturan/Pedoman	Pelaksanaan	Keterangan
1	Absen Kedatangan/kerja	07.00 - 07.30	Kurang ditaati
2	Absen pulang	14.00 – 14.30	Kurang ditaati
3	Pakaian kerja	Senin -kamis	Telah berjalan
4	Pakaian olahraga	Jumat	Kurang ditaati
5	Pakaian bebas	Sabtu	Telah berjalan
6	Upacara	Setiap Hari Senin	Kurang berjalan

Sumber: Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung

Dari tabel 1.2 di atas dapat dilihat bahwa budaya organisasi yang telah ditentukan oleh Kantor Desa sebagian besar kurang ditaati. Namun, masih ada yang ditaati seperti berpakaian kerja maupun berpakaian bebas pada saat hari yang ditentukan. Namun banyak yang kurang ditaati seperti waktu pulang sering karyawan pulang mendahului dengan berbagai alasan, sedangkan pakaian olahraga pada hari jumat dan upacara sering tidak dilaksanakan sesuai dengan jadwal.

Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung adalah Lembaga pemerintahan terkecil ditingkat desa, dengan demikian pemerintahan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas, kerja yang produktif,

Inovaif, dan disiplin kerja. Untuk menciptakan budaya organisasi, disiplin kerja dalam rangka menciptakan kinerja yang baik. Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung membuat slogan-slogan yang berisi tentang motivasi diantaranya tentang budaya malu dan sepuluh perilaku utama karyawan. Dalam slogan budaya malu disampaikan beberapa peringatan seperti malu terlambat masuk kantor, malu tidak apel, malu sering tidak masuk kantor, malu bekerja tanpa program, malu pulang sebelum waktunya, malu sering meninggalkan pekerjaan tanpa alasan penting, malu bekerja tanpa penanggung jawaban, malu bekerja terbengkalai, dan malu berpakaian seragam tidak rapi dan tanpa atribut. Sedangkan slogan mengenai sepuluh perilaku utama karyawan berisikan; saling menghargai, dan kerjasama, jujur, tulus, dan terbuka, disiplin, dan konsisten, berpikir berkata, dan bertindak terpuji, kompeten dan bertanggung jawab, memberikan solusi dan hasil terbaik, inovatif, proaktif, dan cepat tangap, mengutamakan pelayanan dan kepuasan masyarakat, oorientasi pada nilai tambah dan terbaik terus-menerus dan peduli lingkungan.

Berdasarkan uraian diatas maka dalam penelitian ini, peneliti akan mengkaji mengenai **“Pengaruh Displin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung”**

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung?
3. Apakah disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berkaitan dengan masalah yang disebutkan diatas, maka tujuan dari penelitian ini untuk mendapatkan informasi tentang :

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung.
2. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung.
3. Untuk mengetahui secara simultan pengaruh disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Kantor Desa Kamasan, Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

a. Bagi Mahasiswa

Untuk mengaplikasikan teori-teori yang diperoleh, kemudian ditekuni sekaligus menanggapi suatu kejadian, memberikan sumbangan pemikiran serta pemecahannya. Serta untuk memenuhi salah satu syarat dalam mencapai gelar Sarjana Manajemen (SM) pada Fakultas Ekonomi Universitas Mahasaraswati Denpasar.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Kantor Desa Kamasan Kabupaten Klungkung / Instansi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dipergunakan sebagai sumbangan pemikiran ataupun bahan pertimbangan dalam penyelesaian operasional atau perumusan kebijakan dalam Lembaga Kantor Desa / instansi dan penyelesaian masalah yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi.

b. Bagi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mahasaraswati Denpasar

Hasil penelitian ini merupakan sumbangan/tambahan kepastakaan serta referensi bagi mahasiswa yang akan meneliti lebih lanjut terhadap masalah yang terkait.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1. *Goal Setting Theory*

Penelitian ini menggunakan *Goal-Setting Theory* yang dikemukakan oleh Locke (1968) sebagai teori utama (*grand theory*). *Goal-Setting Theory* merupakan salah satu bentuk teori motivasi. *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. *Goal-Setting Theory* mengisyaratkan bahwa seorang individu berkomitmen pada tujuan (Robbins, 2016). Jika seorang individu memiliki komitmen untuk mencapai tujuannya, maka komitmen tersebut akan mempengaruhi tindakannya dan mempengaruhi konsekuensi kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) yang ditetapkan dapat dipandang sebagai tujuan/tingkat kinerja yang ingin dicapai oleh individu. Secara keseluruhan, niat dalam hubungannya dengan tujuan-tujuan yang ditetapkan, merupakan motivasi yang kuat dalam mewujudkan kinerjanya. Individu harus mempunyai keterampilan, mempunyai tujuan dan menerima umpan balik untuk menilai kinerjanya. Capaian atas sasaran (tujuan) mempunyai pengaruh terhadap perilaku pegawai dan kinerja dalam organisasi (Locke and Latham dalam Lunenburg, 2016). Locke dalam Kusuma (2016) menemukan

bahwa *goal-setting* berpengaruh pada ketepatan anggaran. Setiap organisasi yang telah menetapkan sasaran (*goal*) 10 yang diformulasikan ke dalam rencana anggaran lebih mudah untuk mencapai target kinerjanya sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Sebuah anggaran tidak hanya sekedar mengandung rencana dan jumlah nominal yang dibutuhkan untuk melakukan kegiatan/ program, tetapi juga mengandung sasaran yang ingin dicapai organisasi.

2.1.2. Kinerja Karyawan

1. Definisi Kinerja Karyawan

Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja (*job performance*) sumber daya manusia, untuk itu setiap perusahaan akan berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Secara etimologi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja (*performance*), sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2016) bahwa istilah kinerja dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dapat dicapai oleh seorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2016) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Menurut Simanjuntak dalam Jatilaksono (2016) kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu, Simanjuntak

juga mengartikan kinerja individu sebagai tingkatan pencapaian atau hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu. Kinerja karyawan adalah hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok. Berdasarkan keseluruhan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2. Indikator Kinerja Karyawan

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan suatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan. Menurut Mathis dan Jackson dalam Jatilaksono (2016) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi, antara lain termasuk standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya. Adapun indikator dari kinerja karyawan menurut Jatilaksono (2016), antara lain :

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja yang seharusnya (standar dan norma) dengan kemampuan sebenarnya.

b. Pemanfaatan Waktu

Pemanfaatan waktu adalah penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

c. Efektifitas dan Efisiensi

Efektivitas adalah suatu usaha yang dilakukan untuk mencapai tujuan dan target sesuai jangka waktu, serta hasil yang diharapkan. Efisiensi adalah dimaknai sebagai suatu ketepatan atau kesesuaian ketika mengerjakan sesuatu, sehingga proses pengerjaan itu tidak membuang tenaga, waktu, dan biaya. Sejauh mana karyawan mampu bekerja dengan efektif dan efisien sehingga memberi kontribusi yang optimal bagi perusahaan.

d. Kerjasama

Kerja sama adalah bentuk hubungan antara karyawan yang satu dengan karyawan yang lainnya yang saling berinteraksi dan saling menguntungkan untuk mencapai tujuan bersama. Keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan

mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi. Kerjasama antara pegawai dapat ditingkatkan apabila pimpinan mampu memotivasi karyawan dengan baik.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan

Menurut Sedarmayanti (2016), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain :

- a. Sikap dan mental (motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja).

Sikap dan mental yang positif, mendorong seseorang untuk menjadi lebih kreatif. Setaip saat terjadi hal-hal yang tidak di inginkan, dengan sikap mental yang positif, dapat di tanggapi dengan mencari suatu hikmah di baliknya secara kreatif.

- b. Pendidikan

Pendidikan adalah faktor terpenting daam membentuk karakter dan pemikiran seseorang. Dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seseorang pekerja memiliki pengetahuan tertentu. Orang dengan kemampuan dasar apabila mendapatkan kesempatan-kesempatan dan motivasi yang tepat, akan lebih mampu dan cakap untuk melaksanakan tugas-tugasnya dengan baik, dengan demikian jelas bahwa Pendidikan mempengaruhi kinerja karyawan.

- c. Keterampilan

Keterampilan merupakan sebuah kemampuan dalam mengoperasikan pekerja secara lebih mudah dan tepat. Jadi lebih mengarah pada psikomotor seseorang.

d. Manajemen Kepemimpinan

Manajemen kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mengatur dan mempengaruhi orang-orang agar dapat diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi.

e. Tingkat Penghasilan

Beberapa jabatan berarti beberapa pula tanggung jawabnya dan berarti berbeda pula tingkat pendapatannya. Jadi tingkat tingkat pendapatan berpengaruh motivasi yang secara langsung juga mempengaruhi kinerja karyawan.

f. Gaji dan Kesehatan

Gaji dan kesehatan merupakan faktor terpenting dalam kinerja. Seorang bekerja agar memperoleh penghargaan atau gaji. Dan untuk menunjukkan kinerja yang baik seseorang tersebut harus sehat.

g. Jaminan Sosial

Seberapa berperan perusahaan tempat seseorang bekerja menjamin kehidupan dan keselamatan selama bekerja.

h. Iklim Kerja

Sesuatu yang menjadi karakter, ciri khas atau nilai-nilai utama yang melekat dalam interaksi antar individu dan bagian dalam organisasi yang bisa diartikan sebagai budaya organisasi.

i. Sarana dan Prasarana

Seberapa besar perusahaan dalam memenuhi kelengkapan sarana dan prasarana agar karyawan lebih mudah dalam bekerja.

j. Teknologi

Teknologi atau komputerisasi di dalam sistem SDM juga berperan untuk menambah kinerja karyawan karena karyawan juga akan merasa mudah dan praktis dalam bekerja.

k. Kesempatan Berprestasi

Kesempatan berprestasi yang jelas dan terbuka membuat karyawan terpacu dalam bekerja karena merasa berkompetisi dalam bekerja dan karyawan akan terpacu untuk promosi jabatan.

2.1.3. Disiplin Kerja

1. Definisi Disiplin Kerja

Menurut Slamet (2016), disiplin adalah suatu proses yang dapat menumbuhkan perasaan seseorang untuk mempertahankan dan meningkatkan tujuan organisasi secara obyektif, melalui kepatuhannya menjalankan peraturan organisasi. Menurut Sumaki (2016) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Hasibuan dalam 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. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan

tujuannya. Menurut Rivai (2016:825) 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.

Disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap karyawan dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Karyawan yang disiplin dalam bekerja sejak berangkat, saat kerja dan saat pulang kerja serta sesuai aturan dalam bekerja, biasanya akan memiliki kinerja yang baik. Berdasarkan pengertian diatas disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaranannya.

2. Indikator Disiplin Kerja

Menurut Rivai dalam Jatilaksono (2016) disiplin kerja memiliki beberapa indikator yaitu :

a. Kehadiran

Kehadiran adalah suatu pendataan atau pencatatan dari karyawan ditempat kerja, bagian dari pelaporan aktifitas suatu perusahaan yang berisi sebuah data-data kehadiran karyawan yang disusun dan diatur sedemikian rupa, sehingga mudah untuk dicari dan dipergunakan apabila sewaktu-waktu diperlukan oleh pihak yang berkepentingan

didalam perusahaan. Kehadiran 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

Ketaatan pada peraturan kerja adalah karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melalaikan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang ditetapkan oleh perusahaan. Hal ini merupakan salah satu bentuk tindakan indisipliner, sehingga bekerja etis sebagai salah satu wujud dari disiplin kerja karyawan. Karyawan yang taat pada peraturan kerja tidak akan melainkan prosedur kerja dan akan selalu mengikuti pedoman kerja yang akan ditetapkan oleh perusahaan.

c. Ketaatan pada standar kerja

Ketaatan pada standar kerja adalah besarnya tanggung jawab karyawan terhadap tugas yang diamanahkan kepadanya.

d. Tingkat kewaspadaan tinggi

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

e. Bekerja Etis

Bekerja etis adalah aturan normatif yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam

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

3. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Luthans dalam Jatilaksono (2016), disiplin kerja dapat timbul dari diri sendiri dan dari perintah, antara lain :

a. Self Discipline

Disiplin ini timbul karena seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya dan telah menjadi bagian dari organisasi, sehingga orang akan tergugah hatinya untuk sadar dan secara sukarela mematuhi segala peraturan yang berlaku.

b. Command Discipline

Dalam setiap organisasi, yang diinginkan pastilah jenis disiplin yang pertama, yaitu datang karena kesadaran dan keinsyafan, akan tetapi kenyataan selalu menunjukkan bahwa disiplin itu lebih banyak disebabkan oleh adanya semacam paksaan dari luar.

2.1.4. Budaya Organisasi

1. Definisi Budaya Organisasi

Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai memahami karakteristik budaya suatu organisasi. Menurut Fahmi (2016:114) Budaya organisasi adalah salah satu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan. Aktivitas kerja salah satu

pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para pegawai dan manajer perusahaan. Afandi (2016:80) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan pola-pola asumsi dasar yang ditentukan atau dikembangkan oleh sekelompok orang ketika mereka belajar mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal, yang telah berhasil dengan baik sehingga dianggap sah untuk berfikir. Melihat, merasakan dan memecahkan masalah.

Menurut Griffin (2016:183) menyebutkan budaya organisasi adalah serangkaian nilai, kepercayaan, perilaku, adat dan sikap yang membantu anggota organisasi memahami prinsip-prinsip yang dianutnya, bagaimana organisasi melakukan berbagai hal dan apa yang dianggap penting oleh organisasi. Berdasarkan definisi tersebut, kesimpulan dari pendapat diatas bahwa budaya organisasi adalah kerangka norma-norma yang terdapat dalam suatu organisasi dan dianut oleh para anggota yang dapat menjadi ciri khas suatu perusahaan. Menurut Robbins (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi itu adalah sistem makna dan keyakinan bersama yang dianut oleh para anggota organisasi yang menentukan seberapa besar cara mereka bertindak satu terhadap yang lain dan terhadap orang luar. Munandar (2016) mengungkapkan budaya organisasi adalah cara berfikir, cara bekerja, dan cara laku para karyawan suatu perusahaan dalam melakukan tugas pekerjaan mereka masing-masing. Sutrisno (2016) mendefinisikan budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*believes*) atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi. Berdasarkan uraian-uraian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa budaya

organisasi adalah seperangkat asumsi dasar mengenai cara berpikir, cara merasakan dan cara berperilaku yang dianut oleh karyawan di dalam perusahaan.

2. Fungsi Budaya Organisasi

Menurut (Afandi,2016:81) adapun fungsi budaya organisasi antara lain :

- a. Memajukan identitas suatu masyarakat atau organisasi.
- b. Sebagai faktor pengikat kebersamaan.
- c. Sebagai faktor penggerak.
- d. Sebagai sumber inspirasi, kebanggaan.
- e. Sebagai warisan.
- f. Sebagai proses adaptasi terhadap perubahan.

Budaya organisasi yang produktif dapat berfungsi sebagai berikut (Afandi 2016:81) :

- a. Meningkatkan komitmen dan kekompakan pegawai dalam pencapaian tujuan organisasi.
- b. Meningkatkan pengendalian sikap dan perilaku pegawai kearah yang lebih positif.
- c. Meningkatkan hubungan kekeluargaan seluruh anggota organisasi.
- d. Meningkatkan kesadaran pegawai atas kewajiban dalam melaksanakan tugas.
- e. Meningkatkan tanggung jawab, kebebasan dan kemerdekaan untuk mengemukakan pendapat.
- f. Memotivasi pegawai dalam bekerja.

3. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi

Robbins dan Judge (2016) mengungkapkan ada enam faktor yang mempengaruhi budaya organisasi yaitu :

a. *Observed Behavioural Regularities*

Yakni kebenturan cara bertindak dari para anggota yang tampak teramati. Ketika anggota organisasi berinteraksi dengan anggota lainnya, mereka mungkin menggunakan bahasa umum, istilah, atau ritual tertentu.

b. *Norma*

Yakni berbagai perilaku yang ada, termasuk di dalamnya tentang pedoman sejauh mana sesuatu pekerjaan dilakukan

c. *Dominant Values*

Yakni adanya nilai-nilai yang dianut bersama oleh seluruh anggota organisasi, misalnya tentang kualitas produk yang tinggi, absensi yang rendah atau efisiensi yang tinggi

d. *Philosophy*

Yakni adanya kebijakan-kebijakan yang berkebaab dengan keyakinan organisasi dalam memperlakukan pelanggan dan karyawan

e. *Rules*

Yakni adanya pedoman yang kuat dikaitkan dengan kemajuan organisasi

f. Organization climate

Yakni perasaan keseluruhan yang tergambarkan dan disampaikan melalui kondisi tata ruang, cara berinteraksi para anggota organisasi.

4. Indikator Budaya Organisasi

Menurut Tampubolon (2016), menyimpulkan indikator budaya organisasi menjadi 6 yaitu :

a. Inovatif memperhitungkan resiko.

Inovatif mempengaruhi resiko adalah sejauh mana karyawan didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko. Norma yang dibentuk berdasarkan kesepakatan menyatakan bahwa setiap karyawan akan memberikan perhatian yang sensitif terhadap segala permasalahan yang mungkin membuat resiko kerugian bagi kelompok organisasi secara keseluruhan. Prilaku karyawan yang demikian dibentuk berdasarkan kesepakatan bersama sehingga secara tidak langsung membuat rasa tanggung jawab bagi karyawan untuk melakukan tindakan mencegah terjadinya kerugian secara konsisten. Karyawan dapat mengantisipasi resiko yang mengakibatkan kerugian lain seperti merusak nama baik perusahaan yang kemungkinan larinya konsumen ke produk lain.

b. Memberi perhatian pada setiap masalah secara detail.

Memberikan perhatian pada setiap masalah secara detail adalah sejauh mana karyawan menjalankan presisi, analitis dan perhatian pada hal-hal detail dalam melakukan pekerjaan akan menggambarkan ketelitian

dan kecermatahan karyawan dalam melakukan tingkat kualitas pekerjaan yang sangat tinggi. Apabila semua karyawan memberikan perhatian secara detail terhadap semua permasalahan yang ada di dalam pekerjaan, maka tingkat penyelesaian masalah dapat digambarkan menjadi suatu pekerjaan yang berkualitas tinggi dengan demikian kepuasan konsumen akan terpenuhi.

c. Berorientasi terhadap hasil yang ingin dicapai.

Orientasi terhadap hasil adalah sejauh mana manajemen berfokus lebih pada hasil dibandingkan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut. *Supervise* seorang manajer terhadap bawahannya merupakan salah satu cara manajer untuk mengarahkan dan memperdayakan staf. Melalui *supervise* dapat diuraikan tujuan organisasi dan kelompok serta anggotanya, dimana tujuan dan hasil yang hendak dicapai. Apabila persepsi bawahan dapat dibentuk dan menjadi satu kesatuan didalam melakukan tugas untuk mencapai hasil. Dengan demikian semua karyawan berorientasi pada pencapaian tujuan dan hasil.

d. Berorientasi terhadap semua kepentingan karyawan.

Berorientasi terhadap kepentingan karyawan adalah sejauh mana keputusan manajemen dalam mempertimbangkan efek dari hasil karyawan dalam organisasi. Keberhasilan atau kinerja organisasi salah satunya ditentukan kekompakan tim kerja (*team work*), dimana kerjasama tim dapat dibentuk jika manajer dapat melakukan supervisi dengan baik. Kerjasama tim yang dimaksud adalah setiap karyawan

bekerjasama dalam persepsi dan sikap yang sama didalam melakukan pekerjaan dan secara tidak langsung, sesama karyawan akan selalu memperhatikan permasalahan yang dihadapi masing-masing dengan demikian karyawan selalu berorientasi kepada sesame agar dapat tercapai target tim organisasi.

e. Agresif dalam bekerja.

Agresif dalam bekerja adalah sejauh mana karyawan bersikap inovatif, agresif dan kompetitif dalam menyelesaikan pekerjaan. Produktivitas yang tinggi dapat dihasilkan apabila perfoma karyawan dapat memenuhi standard yang dibutuhkan untuk melakukan tugasnya. Perfoma yang baik dimaksudkan antara lain : kualifikasi keahlian (*ability and skill*) yang dapat memenuhi persyaratan produktivitas serta harus diikuti dengan disiplin dan kerajinan yang tinggi. Apabila kualifikasi ini telah di penuhi, maka masih dibutuhkan ketahanan fisik dan keagresifan karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik.

f. Mempertahankan dan menjaga stabilitas kerja.

Stabilitas kerja adalah seberapa besar semangat karyawan dalam bekerja dan mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan perusahaan. Perfoma yang baik dari karyawan harus didukung oleh kesehatan yang prima. Perfoma yang baik tidak akan dapat tercipta secara kontinu apabila karyawan tidak dalam kondisi kesehatan yang prima, dengan stamina yang prima akan terbentuk ketahanan fisik yang akurat (*endurance*) dan stabil, serta *endurance* yang prima, maka karyawan akan dapat mengendalikan (*drive*) semua pekerjaan dengan

baik. Dengan tingkat pengendalian yang prima, menggambarkan perfoma karyawan tetap prima dan stabilitas kerja dapat diperhatikan.

2.2 Hasil Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa hasil penelitian sebelumnya yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian diuraikan pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1
Uraian Hasil Penelitian Terdahulu

NO	Penulis, Tahun, Judul, Penerbit, Volume, Halaman	Variabel			Metode Analisis	Hasil / Temuan
		X1 Disi plin Kerj a	X2 Buda ya Orga nisasi	Y Kine rja Kary awan		
1.	Mukminin, <i>et al.</i> (2020). Effect of Education and Training, Work Discipline and Organization Culture on Employee Peformance. <i>Point of View Research Management</i> . Vol. 1 (3), pp. 19-28.	√	√	√	Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis Regresi Linier Berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai berjumlah 146 orang. Dengan total sampel sebanyak 142 responden.	Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan tabel di atas, persamaan dengan penelitian terdahulu adalah sama-sama menggunakan variabel bebas disiplin kerja dan budaya organisasi serta

2.	Hidayat, Deden Andris. (2017). The Effect of Work Discipline and Corporate Culture on Employee Performance: Study at Bank BJB Branch Ciamis. <i>Journal of Management Review</i> . Vol. 1 (2), pp. 51-56.	√		√	Metode yang digunakan adalah explanatory survey, sedangkan teknik analisis datanya yaitu uji validitas, uji reliabilitas, statistik deskriptif, statistik induktif analisis (inferensial) dengan Analisis Jalur. Populasi penelitian ini adalah seluruh pegawai sebanyak 96 orang. Dengan sampel sebanyak 96 orang dijadikan sampel utama.	Hasilnya penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Artinya jika disiplin kerja ditingkatkan, maka karyawan tersebut kinerja juga akan meningkat.
3.	Puspita, <i>et al.</i> (2020). The Effect of Incentives, Work Discipline and Organizational Culture on Performance of The National Archives Employee of The Republic of Indonesia in	√	√	√	Data metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang berjumlah 50 orang, terdiri dari 7 anggota staf dan 43 pekerja outsourcing. Dan sampel yang digunakan seluruh	Hasil studi menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan variabel insentif, disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

	Banda Aceh. <i>Journal of Islamic Civilization and Thought</i> , Vol. 18(01), pp. 33-48.				karyawan sebanyak 50 orang.	
4.	Surtiningsih and Ryani Dhyani Parashakti. (2019). The Influences of Organizational Culture and Work Discipline to the Employee Performance. <i>Research on Humanities and Social Sciences</i> , Vol. 9 (20), pp. 54-66.	√	√	√	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah alat analisis Structural Equation Model (SEM) Smart PLS. Populasi dalam penelitian ini adalah 60 karyawan. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 60 karyawan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian disiplin kerja memberikan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
5.	Ardiyanto and Dr. Tajuddin Pogo. (2019). Effect of Motivation, Work Discipline and Organization Culture on Employee Performance PT. SHARP	√	√	√	Metode yang digunakan adalah kuantitatif penelitian. Dengan populasi 110 karyawan. Dengan teknik pengambilan sampel menggunakan rumus Slovin dengan total sampel 86	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Motivasi, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi secara bersama-sama (Serentak) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

	Electronics Indonesia (Divison Customer Satisfaction). <i>International Journal of Engineering Technologies and Management Research</i> , Vol. 6 (7), pp. 79-86.				karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda.	
6.	Dimulyo, <i>et al.</i> (2019). The Influence of Organizational Culture and Work Discipline on Motivation and Performance of Banking Employees. <i>International Journal of Economics & Business</i> , Vol. 1 (1), pp. 29-38.	✓	✓	✓	Metode penentuan responden menggunakan purposive sampling dan populasi sejumlah 115 dengan jumlah sampel juga sejumlah 115 orang. Analisis data menggunakan analisis jalur.	1) Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi yang menjadi dasar perilaku dan pengembangan dalam organisasi akan meningkat kinerja karyawan 2) Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang menjadi dasar karyawan dalam bekerja akan

						meningkat kinerja karyawan
7.	Paramita, Prihatin Lumbanraja and Yeni Absah. (2020). The Influence of Organizational Culture and Organizational Commitment on Employee Performance and Job Satisfaction as a Moderating Variable at PT. Bank Mandiri (Persero), Tbk. <i>International Journal of Research and Review</i> , Vol. 7 (3), pp. 273-286		√	√	Populasi penelitian ini adalah seluruh staf sebanyak 40 orang Dan seluruh populasi dijadikan sampel sebanyak 40 orang. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi yang dimoderasi.	Hasil menyimpulkan bahwa komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi tidak sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Budaya organisasi dan organisasi komitmen secara bersamaan berdampak pada kinerja karyawan.
8.	Nahar, Harry Indratjahyo and Guswandi. (2020). The Influence Of Organizational Culture and Organizational Commitment To Employee Performance Through Job		√	√	Populasi pada penelitian ini sebanyak 73 karyawan. Dengan total 73 sampel penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Metode analisis data menggunakan analisis deskriptif dan	1) Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan bahwa budaya organisasi berdampak pada peningkatan karyawan kinerja. 2) Berdasarkan hasil analisis jalur menunjukkan

	Satisfaction at PT. Seolindo Primatama Bekasi. <i>International Journal of Business and Social Science Research</i> , Vol. 1 (1), pp. 07-16.				analisis kuantitatif dengan analisis jalur.	bahwa kepuasan kerja berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
9.	Achmad, Suryana H. (2016). The Effect Of Competency, Motivation and Organizational Culture on The Employee Performance at The Jayakarta Hotel, Bandung, Indonesia. <i>Journal of Business on Hospitality and Tourism</i> , Vol. 02 (1), pp. 136-146.		√	√	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif pendekatan dengan statistik deskriptif, alat pengumpulan data dari kuesioner. Populasinya adalah seluruh karyawan The Jayakarta Hotel, dengan purposive sample sebanyak 66 karyawan.	Hasil menunjukkan bahwa kecenderungan budaya organisasi cenderung berada pada nilai yang cukup untuk mempengaruhi kinerja karyawan.
10.	Hardiyono, Nurdjanah Hamid and Ria Mardiana Y. (2017). The		√	√	Data dianalisis menggunakan analisis jalur dengan smart PLS 2.0.	Hasil menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh

Effect Of Work Environment and Organizational Culture on Employees Performance Through Job Satisfaction as Intervening Variable at State Electricity Company (PLN) Of South Makassar Area. <i>2nd International Conference on Accounting, Management, and Economics (ICAME 2017), Vol. 40, pp. 86-96.</i>				Populasi terdiri dari seluruh karyawan sebanyak 51 orang. Dan semua populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 51 orang di Perusahaan Listrik Negara wilayah Makassar Selatan.	positif dan signifikan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
--	--	--	--	--	--

sama-sama menggunakan variabel terikat kinerja karyawan, dan perbedaanya adalah penelitian dilakukan di tempat berbeda serta penelitian dilakukan di tahun yang berbeda.

2.3 Hubungan Antar Variabel

2.3.1 Pengaruh Disiplin kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Mukminim, *et al* (2020) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori kinerja yang menyatakan bahwa organisasi yang dapat berkembang adalah keinginan setiap individu yang ada di dalam instansi tersebut, sehingga diharapkan dengan pembangunan yang demikian instansi dapat terwujud lebih efektif. Penelitian dengan variabel disiplin kerja juga dilakukan oleh Hidayat (2017), menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Faktor disiplin memegang peranan yang sangat penting peran dalam pelaksanaan pekerjaan karyawan, dimana karyawan yang disiplin akan datang secara teratur dan tepat waktu, taat untuk instruksi kepemimpinan dan bekerja dengan mengikuti cara-cara yang telah berhasil ditentukan sehingga akan berdampak pada meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri. Menurut penelitian Surtingsih dan Ryani (2019) menyatakan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja adalah sikap seorang karyawan dalam mematuhi semua peraturan yang berlaku di suatu perusahaan secara sukarela dan dengan kesadaran penuh yang bertujuan untuk kelangsungan hidup suatu organisasi atau perusahaan sesuai dengan tujuan perusahaan.

2.3.2 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Menurut Paramita, *et al* (2020) menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana karyawan memahami budaya karakteristik organisasi mereka, bukan suka atau tidak, dengan kata lain, budaya adalah istilah deskriptif. Budaya organisasi adalah persepsi yang dimiliki oleh semua orang anggota organisasi. Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh H. Achmad (2016) yang menyatakan budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan kebutuhan yang harus dimiliki oleh pemimpin karena kepemimpinan tanpa menggunakan prinsip budaya akan menghasilkan sesuatu yang kurang menguntungkan kondisi kerja. Hasil penelitian dari Nahar, *et al* (2020) menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi sebagai nilai dominan yang disebarluaskan dalam organisasi menjadi filosofi kerja karyawan yang menjadi pedoman kebijakan organisasi dalam mengelola karyawan dan pelanggan.

2.3.3 Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dimulyo, *et al* (2019) menyatakan bahwa disiplin kerja dan budaya organisasi berpengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Organisasi budaya berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Disiplin kerja yang menjadi dasar karyawan dalam bekerja akan meningkat kinerja karyawan. Budaya

organisasi yang menjadi dasar perilaku dan pengembangan dalam organisasi akan meningkat kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Ardiyanto dan Tajuddin (2019) juga menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya variabel disiplin kerja dan budaya organisasi memang mempunyai pengaruh dalam upaya meningkatkan pegawai kinerja.

