

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Sumber daya manusia adalah tokoh yang utama dalam organisasi maupun perusahaan. Pentingnya sumber daya manusia ini perlu disadari oleh semua tingkatan manajemen. Walaupun majunya teknologi saat ini, faktor manusia tetaplah memegang peranan yang terpenting bagi keberhasilan dan kesuksesan suatu program dalam organisasi. Suatu organisasi pada tiap perusahaan yang didirikan mempunyai suatu tujuan tertentu yang ingin dicapai dan yang harus dicapai. Salah satu contoh kegiatan yang paling lazim di lakukan dalam organisasi ialah kinerja karyawan, yaitu bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan atau peranan dalam organisasi.

Penilaian kinerja karyawan sangat penting untuk perkembangan dan kesuksesan suatu perusahaan. Menurut Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra *et al.*, 2016). Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan

lengkap.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmir (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*corporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut (Edison, 2016:190), secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015:41).

Berdasarkan dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

Banyak faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan menurut Kasmir (2016:189) antara lain : Kemampuan dan Keahlian dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan, pengetahuan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, rancangan kerja memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya,

kepribadian yang dimiliki seseorang karyawan, motivasi kerja bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan, kepemimpinan memerintah bawahannya mengerjakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan, gaya kepemimpinan seorang pemimpin dalam mengatur bawahannya, budaya organisasi yang berlaku oleh suatu organisasi atau perusahaan, kepuasan kerja setelah melakukan pekerjaan, lingkungan kerja, loyalitas membela perusahaan dimana tempatnya bekerja, komitmen karyawan untuk menjalankan peraturan perusahaan, disiplin kerja sesuai dengan ketepatan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja. Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra *et al.*, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kurniawan 2018). Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Menurut Siagian (2015) disiplin diartikan sebagai sebuah sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi.

Hasil penelitian dari Sarwani (2016) menunjukkan bahwa disiplin

kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi disiplin kerja yang dimiliki karyawan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Serupa dengan hasil penelitian dari Hidayat (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya semakin tinggi kinerja seseorang, akan semakin mempermudah untuk memilih pekerjaan, sehingga terjadi peningkatan kinerja pada karyawan. Temuan serupa juga didapatkan dari hasil penelitian Arif dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan disiplin mengikuti peraturan perusahaan, maka kinerja karyawan akan meningkat. Hal senada diungkapkan oleh Aridianto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya jika karyawan menerapkan disiplin dalam menjalankan pekerjaannya, maka dipastikan kinerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini diperkuat oleh Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan yang artinya bahwa disiplin kerja ditingkatkan, maka kinerja karyawan akan meningkat.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya Organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan ditetapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Kumara, 2016:1422). Maka dari itu sangat penting bagi karyawan untuk memahami

bagaimana budaya organisasi di tempat kerjanya agar dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

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.

Menurut Kumara (2016:1422), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer. Sedangkan menurut Utama (2016:106), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Menurut hasil penelitian dari Marlius (2020) menunjukkan bahwa budaya organisasi memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian dari Amran (2021) bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu hasil penelitian dari Nasir (2021) Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hasil penelitian tersebut bertentangan dengan penelitian Yusnandar (2020) yang menunjukkan bahwa

ada pengaruh negatif yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Milik Pemerintah di kota Medan. Budaya organisasi dalam sebuah organisasi biasanya dikaitkan dengan nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipegang bersama oleh setiap komponen organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku pegawai, cara mereka berfikir, kerja sama dan berinteraksi dengan lingkungannya. Jika organisasi baik, maka akan meningkatkan kinerja karyawan dan akan dapat menyumbangkan keberhasilan kepada perusahaan.

Selain faktor disiplin kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah konflik kerja. Konflik kerja merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian maksimal kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki konflik kerja yang tinggi akan berdampak buruk pada kinerja karyawan. Menurut Sebechi Maulana M (2015) ada hubungan negatif dan signifikan konflik kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik didalam bekerja maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Menurut Ria Puspita Sari (2015) menunjukkan bahwa terdapat hubungan negatif antara konflik kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh konflik kerja terhadap kinerja karyawan dapat dijelaskan oleh beberapa faktor perbedaan pendapat dengan rekan kerja dalam menentukan solusi atas permasalahan yang berkaitan dengan pekerjaan konflik terhadap rekan kerja dapat menurunkan kinerja karyawan, konflik pada rekan kerja ditunjukkan dengan komunikasi dan interaksi yang kurang baik antar karyawan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Rosidhan Anwari (2016) hasil penelitiannya menunjukkan konflik kerja pada PT Telkomsel Branch

Malang, hal tersebut juga menunjukkan konflik yang ada berada pada level yang cukup (*Moderate Level*).

Konflik bisa terjadi antara pihak pimpinan dengan pihak karyawan, meskipun demikian pertentangan bisa saja terjadi antara para karyawan sendiri maupun para pimpinan sendiri. Bagaimanapun, karena banyaknya manusia yang ada didalam organisasi kemungkinan pertentangan konflik selalu ada. Karena masing-masing karyawan mempunyai sifat-sifat keinginan, kepribadian dan kepentingan yang berbeda-beda. Se jauh konflik tersebut adalah fungsional maka akan bermanfaat bagi organisasi. Manusia merupakan faktor penentu kearah tercapai tujuan organisasi yang efektif.

Menurut Ivanko dalam Hamali (2018:238) mengelompokkan konflik menjadi beberapa tipe, yaitu : Konflik Tujuan kelompok yang berselisih satu dengan yang lain, konflik afektif yang tidak cocok dalam diri individu atau antar individu, konflik kognitif dalam diri seseorang individu atau antar individu atau kelompok yang tidak cocok, konflik prosedural dengan prosedur yang harus diikuti dalam menyelesaikan tugas atau tujuan dan konflik lainnya. Konflik komunitas, konflik diplomatic, konflik ekonomi, konflik emosional, konflik sumber daya lingkungan, konflik eksternal, konflik kelompok, konflik internasional, konflik antarnegara, konflik antarpribadi, konflik organisasi, konflik antar sosial, konflik militer, konflik keagamaan, konflik ditempat kerja, konflik data, konflik hubungan dan konflik rasial. Konflik dalam organisasi dapat memberikan pengaruh dalam kinerja, juga dapat menghambat proses produksi dan pelayanan ke client.

Tercapai atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditentukan tergantung kepada pegawai yang ada dalam organisasi tersebut. Sebagaimana diketahui tercapai atau tidaknya tujuan dari suatu organisasi sangat tergantung dari keberhasilan pelaksanaan tanggung jawab yang diberikan kepada pelaksana pekerjaan dan kedisiplinan dari orang yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Rasa tanggung jawab, disiplin kerja, dan inisiatif kerja seorang pegawai adalah cerminan dari kinerja pegawai itu sendiri. Kinerja sendiri adalah tingkat pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu.

Menurut Ekhsan (2021) menunjukan Konflik kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan dengan arah negatif. Sedangkan menurut penelitian dari Alimuddin (2020) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya bahwa konflik kerja dapat meningkatkan Kualitas kinerja karyawan. Semakin baik konflik kerja yang terjadi, maka Kualitas kinerja karyawan di PT PLN Persero) Rayon Masamba semakin meningkat. Selain ketiga penelitian diatas pengaruh konflik kerja menurut Ilvan (2020) disimpulkan bahwa konflik kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta. Hal ini berarti PT. Pos Indonesia (Persero) Yogyakarta sebaiknya lebih meningkatkan kembali pengawasan dan selalu mengkoordinir terhadap karyawan, agar para karyawan lebih memahami sistem kerja masing-masing, dan tidak membuat karyawan lainnya merasa terganggu untuk menyelesaikan pekerjaannya sehingga tujuan-tujuan yang saling bertentangan dapat diminimalisir. Akan tetapi Abdullah (2021) dalam penelitiannya menyatakan bahwa konflik kerja terhadap variabel kinerja karyawan PT. Mutiara Indah

Purnama, di Bekasi tidak berpengaruh secara signifikan. Hasil ini menunjukkan jika konflik kerja di perusahaan tidak mempengaruhi kinerja karyawan secara signifikan saat melaksanakan pekerjaan.

Dari hasil survey, peneliti mendapatkan informasi mengenai kinerja karyawan yang menurun dikarenakan tidak ada niat dari karyawan yang sungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan dan tidak memiliki keinginan yang tinggi terhadap perusahaan tentu karyawan pada CV Tano Kerobokan tidak melakukan kinerja yang terbaik bagi perusahaan. CV Tano Kerobokan adalah sebuah perusahaan yang bergerak di bidang pembangunan, dengan demikian perusahaan tersebut memerlukan sumber daya manusia yang mempunyai kualitas kerja yang produktif, inovatif, dan disiplin. CV Tano Kerobokan bekerja di bidang pembangunan. Jadi yang menjadi *client* nya adalah masyarakat daerah sekitar. Penelitian ini mengambil 3 faktor tersebut sebagai variabel yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan yaitu disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja di CV Tano Kerobokan.

Kinerja karyawan sebuah perwujudan kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar atau acuan penilaian terhadap karyawan didalam suatu organisasi. Bermula dari ketidak cocokan satu individu dengan individu lainnya, kinerja karyawan akan berkurang. Karena adanya asumsi mengenai satu sama lain, kurangnya motivasi dalam bekerja, berpikiran negatif dengan rekan kerja lainnya.

Kedisiplinan dari karyawan dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadirannya. CV Tano Kerobokan menilai kedisiplinan karyawan dengan menerapkan sistem *scan in/out* untuk bukti kehadiran karyawan. Durasi kerja

8 jam yang dimulai dari jam 08.00-16.00 WITA agar karyawan lebih inovatif dalam membuat konsep buku tahunan. Selain itu dengan diterapkannya durasi kerja 8 jam diharapkan karyawan bisa menjaga stabilitas dalam bekerja. Pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan hukuman yang sudah ditetapkan.

Dalam membangun budaya organisasi tidak mudah, keragaman latar belakang budaya yang dibawa oleh karyawan menjadi halangan bagi perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaan. Ketidakselarasan yang terjadi antara karyawan dan perusahaan dalam menerapkan budaya perusahaan akan dapat mengganggu stabilitas di CV Tano Kerobokan. Kurangnya proses pembelajaran budaya kerja yang sesuai, para karyawan membutuhkan pengembangan keahlian dan pengetahuan agar dapat mempermudah ataupun mempercepat kinerjanya.

Dengan memberikan kebebasan kepada karyawan dalam berpendapat dapat memudahkan kultur positif terbentuk antara karyawan dan perusahaan. Budaya organisasi yang lemah dan tidak jelas aturan dalam perusahaan dapat mengakibatkan karyawan bertindak semaunya tanpa aturan. Tindakan tersebut merupakan indikasi bahwa karyawan mempunyai sikap indisipliner. Sebaliknya, jika sebuah perusahaan memiliki budaya organisasi yang baik, maka akan terbentuk pula kebiasaan yang baik para karyawan. Kebiasaan ini akan melekat dalam diri karyawan secara positif, mempengaruhi sikap serta perilakunya dan menjadikan karyawan tersebut terbiasa bekerja sesuai aturan. Kurangnya dorongan yang baik dari pimpinan untuk karyawan akan menimbulkan konflik dan karyawan tidak akan bekerja secara maksimal

Dalam permasalahan kerja sering terjadi konflik karena kurangnya waktu untuk melakukan aktifitas bersama keluarga dikarenakan pekerjaan perusahaan yang berlebihan. Konflik juga terjadi karena karyawan tidak memiliki pendirian yang kuat dalam menjalankan pekerjaan dan tidak bertanggung jawab dalam melaksanakan tugas yang diberikan.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja, budaya organisasi dan konflik kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di CV. Tano Kerobokan, sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: “Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Konflik Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV Tano Kerobokan”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan?
2. Apakah budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan?
3. Apakah konflik kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan.

2. Untuk mengetahui pengaruh Budaya Organisasi terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan.
3. Untuk mengetahui pengaruh Konflik Kerja terhadap kinerja karyawan di CV Tano Kerobokan.

1.4 Manfaat Penelitian

1.4.1 Manfaat Teoritis

1. Manfaat bagi Mahasiswa

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran, pengertian dan pemahaman untuk memperluas pengetahuan mahasiswa, sehingga dapat bermanfaat untuk pihak-pihak yang berkepentingan.

2. Manfaat bagi Universitas

Penelitian ini di harapkan dapat memberikan refrensi untuk mahasiswa yang akan melanjutkan penelitian sehingga mempermudah dalam penelitiannya dan juga dapat membuka wawasan penelitian yang lebih luas.

1.4.2 Manfaat Praktis

1. Bagi CV Tano Kerobokan

Penelitian ini diharapkan untuk dapat memberikan masukan bagi perusahaan atau organisasi sebagai bahan pertimbangan dalam menerapkan dan memperhatikan disiplin kerja, Budaya Organisasi untuk menjadikan perusahaan lebih berkembang dan sukses serta menghindari konflik kerja yang terjadi.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Peran

Teori peran pada literatur perilaku organisasi menyatakan bahwa sebuah lingkungan organisasi dapat memengaruhi harapan setiap individu mengenai perilaku seseorang dalam menjalankan peran. Harapan akan peran tersebut dapat berasal dari peran itu sendiri, individu yang mengendalikan peran tersebut, masyarakat, atau pihak lain yang berkepentingan terhadap peran tersebut (Hutami 2 & Chariri, 2011).

Pada hakikatnya, teori peran menekankan sifat individu sebagai pelaku sosial. Teori ini adalah teori perilaku sesuai dengan posisi yang ditempatinya di lingkungan kerja dan masyarakat (Gratia & Septiani, 2014). Ketika individu menduduki sebuah posisi dalam lingkungan kerjanya, individu tersebut dituntut dapat berinteraksi dengan hal lain atau individu lain sebagai bagian dari pekerjaannya. Seperangkat aktivitas dalam lingkungan pekerjaan mengandung beberapa peran dari individu yang menduduki suatu posisi. Organisasi merupakan suatu sistem aktivitas yang terdapat saling ketergantungan antar bagian organisasi. Kinerja dari satu individu akan bergantung dari aktivitas individu lain. Adanya hubungan saling kebergantungan ini, terutama berkaitan dengan perilaku individu, terbentuklah ekspektasi peran untuk perilaku yang sesuai (Hambali et al., 2016).

2.1.2 Kinerja Karyawan

2.1.2.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Hasibuan (2016) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Saputra *et al.*, 2016). Menurut Amir (2015:81), kinerja karyawan adalah konsep yang sangat abstrak dan memerlukan pendefinisian tertentu menyebutkan atributnya secara rinci dan lengkap.

Menurut Afandi (2018:83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika. Kasmis (2016 : 182) mengatakan kinerja merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. Meningkatnya kinerja perorangan (*individual performance*) maka kemungkinan besar juga akan meningkatkan kinerja perusahaan (*coorporate performance*) karena keduanya mempunyai hubungan yang erat. Sedangkan menurut (Edison,

2016:190), secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015:41).

Berdasarkan dari uraian di atas dapat di ambil kesimpulan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan perusahaan tersebut.

2.1.2.2 Indikator – Indikator Kinerja Karyawan

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator -indikator kinerja sebagai berikut :

1) Kualitas Kerja

Karyawan dapat menghasilkan kesempurnaan hasil kerja sesuai dengan keterampilan dan kemampuan.

2) Kuantitas kerja

Jumlah hasil kerja sesuai dengan target yang diterapkan.

3) Hasil Akhir

Pekerjaan dapat diselesaikan sesuai waktu yang ditetapkan.

4) Efektivitas Kerja

Karyawan memanfaatkan waktu secara efektif untuk menyelesaikan pekerjaan.

5) Keinginan berkembang

Karyawan selalu ingin berkembang dalam organisasi.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra *et al.*, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kurniawan 2018). Berdasarkan teori diatas bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan dalam mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien di dalam perusahaan. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut.

Menurut Siagian (2015) disiplin diartikan sebagai sebuah sikap dan perilaku yang mencerminkan tingkat kepatuhan atau kepatuhan terhadap berbagai peraturan yang berlaku dan tindakan korektif terhadap pelanggaran peraturan dan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Menurut Veithzal Rivai Zainal dkk (2015, p.599) disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedangkan menurut Hasibuan (2016) kedisiplinan adalah fungsi *operatif* keenam dari manajemen sumber daya manusia. Kedisiplinan

merupakan fungsi *operatif* manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat di capainya, tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu usaha dari manajemen organisasi atau perusahaan untuk menerapkan dan menjalankan peraturan atau ketentuan yang dibuat oleh manajemen untuk diikuti dan dipatuhi oleh seluruh karyawan.

2.1.3.2 Indikator – Indikator Disiplin Kerja

Menurut Hasibuan (2016:194) indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin kerja, diantaranya sebagai berikut:

- 1) Tujuan dan kemampuan

Tujuan yang dibebankan kepada karyawan sesuai dengan kemampuan karyawan.

- 2) Teladanan pimpinan

Pemimpin dapat dijadikan teladan dan panutan oleh bawahan yang jujur.

- 3) Keadilan

Pemimpin memperlakukan karyawan secara adil.

- 4) Pengawasan melekat (waskat)

Pemimpin selalu mengawasi untuk memberikan petunjuk kepada bawahan.

- 5) Sanksi hukuman

Sanksi hukum yang diterapkan diinformasikan secara jelas kepada karyawan.

6) Ketegasan

Pemimpin berani dan tegas bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner.

7) Hubungan kemanusiaan

Terjadi hubungan yang harmonis antara sesama karyawan.

2.1.4 Budaya Organisasi

2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama (Robbins, 2015:117). Menurut Kumara (2016:1422), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer. Sedangkan menurut Utama (2016:106), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Beberapa pengertian diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan, Kumara (2016:50).

Pada semua tahapan karier, setiap orang perlu memahami budaya organisasi dan bagaimana bekerjanya karena akan mempunyai pengaruh kuat pada kehidupan kerjanya. Orang yang baru memulai karier mungkin berpikir bahwa pekerjaan hanyalah sekedar pekerjaan. Namun, apabila mereka telah memilih perusahaan atau organisasi tertentu, sebenarnya mereka telah memilih jalan hidup yang akan ditempuh. Budaya organisasi dapat membentuk mereka menjadi pekerja yang mampu bekerja dengan cepat atau lambat, menjadi manajer yang keras atau bersahabat, menjadi pemain tim atau individual (Basri, 2016:9).

Suatu organisasi pada dasarnya menjalani tahap demi tahap dari waktu ke waktu, atau yang biasa disebut dengan siklus organisasi. Artinya suatu organisasi yang tumbuh dan berkembang akan menjalani suatu proses kehidupan atau *living organism*. Suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Karena jika suatu organisasi tidak konsisten menerapkan suatu budaya kuat kepada para karyawannya maka budaya itu lambat laun akan hilang dan akhirnya perusahaan itu menjadi lemah. Lemahnya perusahaan akan memberi pengaruh pada penurunan kualitas manajemen kinerja perusahaan.

Budaya organisasi dalam suatu organisasi yang satu dapat berbeda dengan yang ada dalam organisasi lain. Namun budaya organisasi menunjukkan ciri-ciri, sifat, atau karakteristik tertentu yang menunjukkan kesamaannya. Terminologi yang dipergunakan para ahli untuk

menunjukkan karakteristik budaya organisasi sangat bervariasi. Hal tersebut menunjukkan beragamnya ciri, sifat, dan elemen yang terdapat dalam budaya organisasi.

Robbins (2015:178) mengemukakan adanya tujuh karakteristik budaya organisasi, yaitu:

- 1) *Innovation and risk taking* (inovasi dan pengambilan resiko), suatu tingkatan dimana pekerja didorong untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko.
- 2) *Attention to detail* (perhatian pada hal detail), dimana pekerja diharapkan menunjukkan ketepatan, analisis, dan perhatian pada hal detail.
- 3) *Outcome orientation* (orientasi pada manfaat), dimana manajemen memfokuskan pada hasil atau manfaat daripada sekedar pada teknik dan proses yang dipergunakan untuk mendapatkan manfaat tersebut.
- 4) *People orientation* (orientasi pada orang), dimana keputusan manajemen mempertimbangkan pengaruh manfaatnya pada orang dalam organisasi.
- 5) *Team orientation* (orientasi pada tim), dimana aktivitas kerja di organisasi berdasar tim daripada individual.
- 6) *Aggressiveness* (agresivitas), dimana orang cenderung lebih agresif dan kompetitif daripada *easygoing*.
- 7) *Stability* (stabilitas), dimana aktivitas organisasional menekankan pada menjaga *status quo* sebagai lawan dari perkembangan.

2.1.4.2 Indikator – Indikator Budaya Organisasi

Robbin dalam Wuradji (2016 : 79-80) menyatakan bahwa indikator budaya organisasi meliputi komponen-komponen sebagai berikut:

1) Perilaku pemimpin

Pemimpin mencerminkan sikap yang baik bagi para karyawan.

2) Mengedepankan misi perusahaan

Pemimpin dapat memastikan bahwa misi perusahaan harus berjalan.

3) Proses pembelajaran.

Karyawan mengembangkan pengetahuan agar mampu melakukan pekerjaan dengan baik.

4) Motivasi

Pimpinan memberikan dorongan yang baik untuk bekerja secara maksimal.

2.1.5 Konflik Kerja

2.1.5.1 Pengertian Konflik Kerja

Konflik adalah bagian yang tidak terhindarkan dari kehidupan organisasi karena tujuan dari pemangku kepentingan yang berbeda seperti manajer dan staf yang sering tidak sesuai. Konflik organisasi dapat dianggap sebagai sengketa yang terjadi ketika kepentingan, tujuan atau nilai-nilai dari individu atau kelompok yang berbeda tidak kompatibel satu sama lain. Hardjana (dalam Wahyudi, 2011) menyatakan bahwa konflik kerja adalah perselisihan, pertentangan antara dua orang atau dua kelompok dimana perbuatan yang satu berlawanan dengan yang lainnya

sehingga salah satu atau keduanya saling terganggu. Sementara itu Handoko (dalam Nawawi, 2010) mengemukakan bahwa konflik kerja adalah ketidaksesuaian dua orang atau lebih anggota atau kelompok-kelompok organisasi yang timbul karena adanya kenyataan bahwa mereka harus membagi sumber daya-sumber daya yang terbatas atau kegiatan kerja atau karena kenyataan bahwa mereka mempunyai perbedaan status, tujuan nilai dan persepsi. Berdasarkan pengertian dari beberapa ahli di atas, maka dapat disimpulkan bahwa konflik kerja merupakan pertentangan antara individu, antara kelompok dan antara organisasi yang disebabkan adanya ketidakcocokan suatu kondisi yang dialami oleh pegawai karena adanya hambatan komunikasi, perbedaan tujuan, status, sikap, penilaian, atau pandangan yang berbeda antara satu dengan yang lainnya.

2.1.5.2 Faktor-faktor Penyebab Konflik

Dari proses konflik yang telah diuraikan di atas, dapat diketahui bahwa faktor-faktor yang menyebabkan timbulnya konflik dalam perusahaan dapat dikelompokkan dalam 3 hal yang utama (Lies Indriyatni, 2010), yaitu :

- a) Komunikasi : yaitu segala sesuatu yang berkaitan dengan perpindahan dan pemahaman ‘makna’ dari satu orang ke orang lain. Hanya dengan komunikasi segala informasi dan/ atau gagasan dapat disampaikan kepada pihak lain. Komunikasi yang tidak efektif akanberpotensi menimbulkan konflik.

- b) Struktur : adalah segala sesuatu yang menyangkut tentang aktivitas atau operasional kerja dari suatu perusahaan/organisasi itu dalam mencapai sasaran atau tujuan, secara struktural yang tercipta. Adanya sesuatu yang mengganggu terlaksananya aktivitas secara sistemik akan menimbulkan konflik secara struktural.
- c) Pribadi : yaitu hal-hal yang ada pada diri pribadi orang per orang, seperti kepribadian, norma-norma yang dianut, kebiasaan hidup atau budaya. Bila orang saling berhubungan atau berinteraksi dapat berpotensi menimbulkan konflik.

2.1.5.3 Pengaruh Konflik Terhadap Kinerja Perusahaan

Untuk dapat mengetahui bagaimana pengaruh konflik terhadap kinerja perusahaan atau bagaimana konflik dapat bertindak sebagai kekuatan untuk meningkatkan kinerja organisasi atau perusahaan maka dapat dilihat melalui jenis-jenis konflik itu sendiri, yaitu:

- 1) Konflik Fungsional, Konflik ini bersifat konstruktif, artinya :
 - a. Dapat memperbaiki kualitas keputusan yang diambil
 - b. Merangsang kreativitas dan inovasi
 - c. Mendorong perhatian dan keingintahuan diantara anggota
 - d. Menjadi saluran yang merupakan sarana penyampaian masalah dan peredaan ketegangan.

Konflik ini penangkal bagi pemikiran kelompok, artinya tidak memberi kesempatan suatu kelompok secara pasif menerima begitu saja keputusan-keputusan yang diambil, yang mungkin didasarkan pada asumsi yang lemah, atau tidak relevan. Konflik ini menentang

status quo dan memunculkan atau menciptakan gagasan gagasan baru, mengadakan penilaian ulang terhadap sasaran dan kegiatan perusahaan/organisasi untuk mencapai perubahan.

2) Konflik Disfungsional

Seperti yang terungkap dalam definisi di atas, konflik ini terjadi karena adanya salah satu pihak yang tidak melakukan fungsi sebagaimana yang seharusnya. Sehingga akan mengganggu /menghambat aktivitas secara keseluruhan dengan kata lain konflik ini akan mengganggu kinerja perusahaan/organisasi secara keseluruhan. Konsekwensi destruktif konflik ini pada kinerja organisasi adalah :

- a. Timbul oposisi yang tidak terkendali dan memunculkan ketidakpuasan, sehingga hilang rasa kebersamaan yang pada akhirnya dapat mendorong rasa untuk menghancurkan orang lain
- b. Mengurangi efektivitas organisasi/perusahaan
- c. Menghambat komunikasi
- d. Mengurangi kekompakan anggota/karyawan
- e. Dikalahkannya sasaran/kepentingan bersama, karena pertikaian antar anggota
- f. Menghentikan berfungsinya kelompok berpotensi mengancam kelangsungan hidup kelompok/organisasi.

2.1.5.4 Indikator – Indikator Konflik Kerja

Indikator konflik kerja menurut Boles, James S., W. Gary Howard & Heather H. Donofrio (dalam Roboth, 2015) terdiri dari lima indikator diantaranya:

1) Tekanan Kerja

Tekanan yang negatif, baik dari segi mental/fisik dalam perusahaan.

2) Banyaknya Tuntutan Tugas

Banyaknya tuntutan tugas yang diberikan didalam pekerjaan berlebihan dari pada yang seharusnya

3) Kurangnya Kebersamaan Keluarga

Merasa kurangnya rasa kekeluargaan dengan karyawan yang lain.

4) Sibuk Dengan Pekerjaan

Kurangnya waktu untuk melakukan aktivitas bersama keluarga.

5) Konflik Komitmen Terhadap Pekerjaan

Selalu memiliki pendirian yang kuat dalam menjalankan pekerjaan yang diberikan walaupun tidak sesuai SOP.

2.1.6 Hubungan Antara Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja secara umum dapat didefinisikan sebagai cara suatu organisasi mewujudkan kinerja yang efektif dan efisien, serta lebih jauh mendukung terwujudnya visi dan misi organisasi (Saputra *et al.*, 2016). Oleh karena itu, semakin tinggi disiplin kerja seseorang, akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasi dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi (Purwati & Kumiawan 2018).

Hasil penelitian sebelumnya yang di teliti oleh Sarwani (2016) menunjukkan bahwa disiplin kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hidayat (2017) menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

karyawan. Arif dkk (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Aridianto (2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kurniawan (2019) menunjukkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dalam hal ini apabila karyawan melaksanakan disiplin kerja yang baik maka dapat meningkatkan kinerja karyawan

2.1.7 Hubungan Antara Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung selama dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Kumara, 2016:1422). Maka dari itu sangat penting bagi karyawan untuk memahami bagaimana budaya organisasi di tempat kerjanya agar dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan.

Juana dan Halim, (2016) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah semua keyakinan, perasaan, perilaku dan simbol-simbol yang mencirikan suatu organisasi. Hal ini mengandung arti bahwa secara lebih spesifik budaya organisasi dirumuskan sebagai saling berbagai pandangan, cita-cita, keyakinan, perasaan, prinsip-prinsip, harapan, sikap, norma dan nilai-nilai dari semua anggota organisasi sehingga karyawan dalam melakukan tugasnya selalu berorientasi pada kepentingan perusahaan.

Utama (2016 : 106) menyatakan bahwa mempelajari budaya organisasi akan berdampak dan berkaitan dalam banyak hal antara lain : meningkatkan motivasi kerja, mempengaruhi kinerja karyawan dan

membangun wawasan keunggulan kompetensi.

2.1.8 Hubungan Antara Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Beberapa penjelasan tentang hubungan konflik kerja terhadap kinerja karyawan sebagai berikut, konflik dalam organisasi memberikan dampak yang positif. Secara positif adanya konflik dapat meningkatkan ritme kerja, membuat pekerjaan cepat selesai dan meningkatkan kedisiplinan karyawan. Menurut Robbins (2016) konflik dapat mempunyai dampak positif atau negatif terhadap kinerja suatu perusahaan, tergantung pada sifat konflik dan bagaimana konflik itu dikelola.

Menurut Ardy Afiriansyah (2014) konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan artinya tidak akan menimbulkan kerugian terhadap kinerja karena suatu pertentangan terjadi dikarenakan berdepan antar organisasi atau individu yang bersangkutan. Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Rosidhan Anwari (2016) hasil penelitiannya menunjukkan konflik kerja pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang, hal tersebut juga menunjukkan konflik yang ada berada pada level yang cukup (*Moderate Level*). Variabel stres kerja cenderung cukup atau sering terjadi stres kerja pada karyawan PT Telkomsel Branch Malang, hal tersebut juga menunjukkan ada pada tingkat yang optimal atau *Moderate Level* variabel kinerja menunjukkan kinerja yang dimiliki karyawan PT Telkomsel Branch Malang tinggi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konflik kerja yang dimiliki karyawan merupakan salah satu faktor penting dalam pencapaian maksimal kinerja karyawan-karyawan yang memiliki konflik kerja yang

tinggi akan berdampak baik pada kinerja karyawan. Pihak perusahaan atau atasan harus senantiasa mengawasi dan menerapkan strategi dalam manajemen konflik kerja sehingga tujuan-tujuan perusahaan dapat tercapai.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

1. Penelitian yang dilakukan Ardy Afriansyah (2014) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Konflik Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang)”. Menunjukkan bahwa konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik simple random sampling, dengan jumlah sampel 66 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan metode kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda, untuk menguji pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti konflik kerja terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Kantor PT. Pos Indonesia (PERSERO) Mail Processing Center Semarang sebanyak 66 orang dan sekarang dilakukan penulis di CV Tano Kerobokan dengan jumlah responden 51 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan konflik kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Penelitian yang dilakukan Yogy Bara Kharisma (2013) Universitas Negeri Semarang, yang berjudul ”Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan

Kerja terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jembrana''. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Kinerja Karyawan. Alat analisis yang digunakan adalah uji asumsi klasik, regresi linier berganda, uji r^2 dan uji T. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden dimana penelitian sebelumnya dilakukan di Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jembrana dan sekarang dilakukan penulis di CV Tano Kerobokan. Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Serba Usaha Setya Usaha di Kabupaten Jembrana dan juga Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja.

3. Penelitian yang dilakukan Maria Lusiana Inuh (2016) Universitas Sanata Dharma Yogyakarta, yang berjudul "Pengaruh Lingkungan kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya''. Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh variabel Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi dan Kinerja. Alat analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda, analisis korelasi berganda, analisis determinasi, dan uji F dan uji t. Hasil penelitiannya terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bandara Tambolaka

Sumba Barat Daya dan juga terdapat pengaruh positif dan signifikan secara parsial antara lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Bandara Tambolaka Sumba Barat Daya. Adapun persamaannya pada penelitian ini yaitu sama – sama menggunakan variabel Budaya Organisasi. Perbedaannya terdapat perbedaan pada tempat penelitian dan dua variabel penelitian yang berbeda.

4. Penelitian yang dilakukan oleh Subechi Maulana M (2015) pada PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dengan judul penelitian Pengaruh Konflik Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan PDAM Tirta Moedal Kota Semarang, menemukan bahwa ada pengaruh negatif dan signifikan konflik terhadap kinerja karyawan, artinya semakin tinggi konflik maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Ada Pengaruh positif dan signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, artinya semakin baik lingkungan kerja, maka semakin tinggi kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh konflik terhadap kinerja karyawan. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden. Dimana penelitian sebelumnya dilakukan di PDAM Tirta Moedal Kota Semarang dan sekarang dilakukan penulis di CV Tano Kerobokan.
5. Penelitian yang dilakukan Yoga Arsyenda (2010) di BAPPEDA Kota Malang yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap kinerja PNS”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan disiplin kerja serta mengetahui faktor mana diantara keduanya yang sangat kuantitatif. Data yang diperoleh dari

wawancara dengan menggunakan kuesioner. Variabel penelitian yaitu Motivasi (X1), Disiplin (X2), Kinerja (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana dari hasil tersebut juga dapat diketahui bahwa Disiplin Kerja lebih besar pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai BAPPEDA Kota Malang. Persamaan penelitian ini adalah sama-sama meneliti pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja. Perbedaan penelitian ini adalah lokasi penelitian dan jumlah responden, dimana penelitian sebelumnya dilakukan di BAPPEDA Kota Malang dan sekarang dilakukan penulis di CV Tano Kerobokan.

