

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Globalisasi pada masa kini membawa pengaruh yang sangat besar. Teknologi berperan penting dalam perkembangan industry masa kini. Pengaruh globalisasi membawa perkembangan teknologi yang sangat pesat. Hal ini mendorong terjadinya persaingan antar perusahaan sehingga mengakibatkan peluang usaha yang semakin kecil. Dalam persaingan ini peran sumber daya manusia pada setiap perusahaan berperan sangat penting dalam kemajuan perusahaan tersebut baik dalam kedisiplinan maupun staf karyawannya. Masalah sumber daya manusia menjadi tantangan tersendiri bagi manajemen setiap perusahaan karena keberhasilan manajemen untuk mencapai tujuan perusahaan tergantung dari kualitas sumber daya manusia. Keberadaan sumber daya manusia merupakan faktor terpenting karena semua kegiatan operasional dalam perusahaan dikerjakan oleh karyawan dalam melakukan kinerja karyawan yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, dibutuhkan adanya peningkatan kerja yang optimal dan mampu mendayagunakan potensi sumber daya manusia yang dimiliki oleh karyawan guna menciptakan tujuan perusahaan, sehingga akan memberikan kontribusi positif bagi perkembangan perusahaan. Menurut Mangkunegara (2010) kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu.

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengetahui hasil pekerjaan karyawan dan kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu kegiatan yang sangat penting sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai misinya (Dwiyanto, 2007:47).

Kinerja karyawan dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan sebagai tolok ukur yang ditetapkan oleh organisasi (Moeherino, 2012:95). Pada dasarnya kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual, karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Pengukuran kinerja karyawan dapat dilihat dari indikator kinerja karyawan yaitu kualitas pekerjaan, kuantitas pekerjaan, ketepatan waktu kerja, dan kemampuan bekerja sama (Handayani, 2013:11). Kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera yang di tentukan menurut Rapat Anggota Tahunan (RAT) yang telah di tetapkan oleh koperasi tersebut dapat dilihat pada Tabel 1.1 sebagai berikut:

Tabel 1.1
Data Hasil Pencapaian Kinerja Karyawan
pada KSU Fajar Emas Sejahtera

No.	Indikator Penilaian Kinerja	Skor Pencapaian Kinerja		
		2018	2019	2020
1	Kualitas Pekerjaan	93%	68%	42%
2	Kuantitas Pekerjaan	90%	80%	65%
3	Ketepatan waktu kerja	75%	55%	54%
4	Kemampuan bekerja sama	89%	70%	55%
Total		87%	68%	54%

Sumber: KSU Fajar Emas Sejahtera (2021)

Berdasarkan Tabel 1.1 di atas terlihat hasil pencapaian kinerja menurun dari tahun 2018 dengan total 87% menjadi 68% di tahun 2019 dan turun pada angka 54% di tahun 2020. Dari Tahun 2018 ke Tahun 2019 terhitung penurunan penilaian kinerja mencapai angka 19%. Dari Tahun 2019 ke Tahun 2020 terhitung penurunan penilaian kinerja mencapai angka 14%. Dengan total penurunan dari Tahun 2018 hingga 2020 mencapai angka 33%. Menurut Mangkunegara (2010:67) berdasarkan persentase, kinerja yang sangat baik mendapatkan persentase antara 86% - 100%, sedangkan kriteria baik mendapatkan persentase sebesar 71% - 85% dan kategori sedang mendapatkan persentase 57% - 70%. Serta kategori rendah dan sangat rendah berada pada persentase 31% - 56% dan dibawah 27%. Tabel 1.1 menjelaskan bahwa hasil pencapaian kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera berada pada kriteria sangat baik pada Tahun 2018 dengan skor 87%, namun kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera menurun pada kriteria baik pada Tahun 2019 dengan skor 68%. Kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera Kembali menurun pada Tahun 2020 ke kriteria sedang dengan skor 57%. Terus menurunnya hasil penilaian kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera harus mendapat perhatian yang serius, dikarenakan penurunan kinerja tersebut dapat mempengaruhi KSU Fajar Emas Sejahtera.

Disiplin kerja adalah sikap dan perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk kesediaan seorang karyawan dengan penuh kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan (Gorda,2004). Disiplin kerja

sangat diperlukan di dalam suatu perusahaan dimana disiplin kerja memiliki peran penting untuk peningkatan kinerja karyawan. Menurut Sudarmanto (2009) ada beberapa indikator disiplin kerja antara lain ketepatan waktu, menggunakan peralatan perusahaan dengan baik, tanggung jawab tinggi, dan ketaatan terhadap aturan perusahaan. Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap disiplin kerja pada KSU Fajar Emas Sejahtera dapat dilihat masih ada sejumlah karyawan yang bekerja tidak sesuai dengan prosedur yang sudah dibuat oleh perusahaan. Salah satunya adalah prosedur penarikan dana kredit dari nasabah yang seharusnya dilakukan setiap awal bulan, tapi ada beberapa karyawan yang melakukan pekerjaannya pada pertengahan bulan. Beberapa penelitian menegaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiantari (2019), Putra (2019), Suwanto (2019), Wairooy (2017), Prakasa (2018), menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Siagian (2012) budaya organisasi merupakan persepsi umum yang dimiliki oleh seluruh anggota organisasi, sehingga setiap karyawan yang menjadi anggota organisasi akan mempunyai nilai, keyakinan dan perilaku yang sesuai dengan organisasi. Budaya organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginannya untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Nurandini, 2014:12). Berdasarkan hasil observasi peneliti terhadap disiplin kerja pada KSU Fajar Emas Sejahtera dapat dilihat terdapat beberapa karyawan yang berpenampilan kurang rapi saat

bekerja, selain berpenampilan kurang rapi terdapat beberapa karyawan yang memiliki pola komunikasi yang kurang antar sesama karyawan bahkan hingga atasannya. Beberapa penelitian menegaskan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Sugiantari (2019), Sukandri (2020), Cantika (2020), Muis dkk (2018), Ainanur dkk (2018), Yudha (2018), menemukan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang di atas yang berkaitan dengan disiplin kerja dan budaya organisasi, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dan pengkajian yang lebih mendalam dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada KSU Fajar Emas Sejahtera”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah yang akan dibahas adalah :

- 1) Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera ?
- 2) Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera ?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian berdasarkan rumusan masalah yang telah diuraikan sebelumnya adalah sebagai berikut.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada KSU Fajar Emas Sejahtera.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian mengacu pada tiga bagian utama yaitu sebagai berikut:

- 1) Bagi Mahasiswa

Dengan penelitian ini diharapkan peneliti dapat menerapkan ilmu yang diperoleh selama perkuliahan dan menambah pengalaman, wawasan serta belajar sebagai praktisi dalam menganalisis suatu masalah kemudian mengambil keputusan dan kesimpulan.

- 2) Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan agar dapat memberikan manfaat bagi perusahaan dalam menetapkan kebijakan dalam bidang disiplin kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada perusahaan.

- 3) Bagi Universitas

Hasil penelitian ini diharapkan nantinya menambah wawasan ilmu pengetahuan, serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang sejenis atau lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 *Grand Theory*

1) Teori Perspektif Psikologis

Teori utama (*grand theory*) yang dijadikan dasar dalam penelitian ini adalah teori Perspektif Psikologis. Teori ini merupakan sintesis dari berbagai pandangan ilmiah yang berkaitan dengan psikologi tingkah laku dan psikologi kognitif. Luthans (1985:23) melalui kajiannya mengenai perilaku organisasi, mengatakan bahwa panduan untuk mempelajari perilaku di dalam organisasi adalah dengan menggunakan pendekatan *stimulus-response*. Model ini kemudian dikembangkan Luthans menjadi S-O-B-C (*Stimulus-Organism-Behavior-Consequences*) dengan asumsi yang sama dengan model S-O-R (*Stimulus-Organism-Response*). Kelebihan yang diberikan model S-O-B-C adalah adanya *consequences* (konsekuensi) yang menunjukkan orientasi yang akan dicapai melalui perilaku kerja. Setiap perilaku diarahkan kepada peningkatan kinerja.

Berdasarkan teori perspektif psikologis yang menganut model S-O-R yang kemudian dikembangkan oleh Luthans menjadi model S-O-B-C maka beban kerja, budaya kerja dan disiplin kerja dapat ditempatkan stimulus (S) bagi terbentuknya kinerja karyawan sebagai respon (R/B) yang dilandasi oleh motif dan sikap yang berkembang dalam organisasi (O) individu karyawan. Kinerja karyawan sebagai respon dari model S-O-

R merupakan fokus kajian dari penelitian ini. Berkaitan dengan tugas karyawan dalam melaksanakan tugas maka kinerja karyawan dapat dilihat dari kualitas dan kuantitas serta ketepatan waktu dalam melaksanakan pekerjaan. Kajian terhadap kinerja tidak bisa terlepas dari faktor-faktor yang dapat mempengaruhinya. Sesuai dengan lingkup penelitian yang dilakukan dan mengacu kepada pendapat para ahli diantaranya yang diungkapkan oleh Mangkunegara (2006:16), Dharma (2001:9-11), Mathis and Jackson (2001:82), maka faktor-faktor yang dijadikan dasar kajian adalah disiplin kerja dan budaya organisasi. Jika diaplikasikan dalam model S-O-R dari teori perspektif psikologis sebagai teori utama maka faktor ini ditempatkan sebagai stimulus (S).

2.1.2 Kinerja Karyawan

1) Pengertian Kinerja

Menurut Moeheriono (2012) menyatakan kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja sumber daya manusia atau *job performance* adalah prestasi kerja yang dicapai seseorang, dengan demikian kinerja sumber daya manusia merupakan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai seorang karyawan berdasarkan standar yang telah ditetapkan dalam waktu tertentu (Mangkunegara, 2010). Beberapa pengertian di atas bisa di tarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja atas pelaksanaan tugas yang

diberikan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, misi organisasi dalam pencapaian tujuan perusahaan.

2) Penilaian Kinerja Karyawan

Penilaian kinerja merupakan suatu proses untuk penetapan, pemahaman bersama tentang apa yang akan dicapai, dan suatu pendekatan untuk mengelola dan mengembangkan pegawai dengan cara peningkatan dimana peningkatan itu akan dicapai dalam waktu yang singkat ataupun lama (Rivai, 2011). Menurut Hasibuan (2011) penilaian kinerja adalah kegiatan pimpinan untuk mengevaluasi perilaku prestasi kerja pegawai serta menetapkan kebijakan selanjutnya. Menurut Martoyo (2011) bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan melalui:

- a) Ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas yaitu kesanggupan pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.
- b) Penyelesaian pekerjaan melebihi target yaitu apabila pegawai menyelesaikan pekerjaan melebihi target yang ditentukan oleh perusahaan.
- c) Bekerja tanpa kesalahan yaitu tidak melakukan kesalahan terhadap pekerjaan merupakan tuntutan bagi setiap pegawai.

3) Indikator Kinerja Karyawan

Ada beberapa indikator dari kinerja pegawai (Handayani, 2013:11) antara lain :

- a) Kualitas Pekerjaan

Merupakan ketaatan dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktivitas yang dikehendaki mendekati sempurna

dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas, maupun memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas. Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.

b) Kuantitas Pekerjaan

Merupakan jumlah yang dihasilkan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan. Kuantitas yang diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.

c) Ketepatan waktu kerja

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

d) Kemampuan bekerja sama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk bekerja bersama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil yang sebesar-besarnya.

2.1.3 Disiplin Kerja

1) Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Gorda (2004) berpendapat bahwa disiplin kerja adalah sikap perilaku seorang karyawan yang diwujudkan dalam bentuk

kesediaan seorang karyawan dengan kesadaran dan ketulus iklasan atau dengan paksaan untuk mematuhi dan melaksanakan tugas dan tanggung jawab sebagai upaya memberi sumbangan semaksimal mungkin dalam pencapaian tujuan perusahaan. Disiplin kerja adalah pelatihan khususnya pelatihan pikiran dan sikap untuk mengendalikan diri dan kebiasaan-kebiasaan mentaati peraturan yang berlaku (Saydam, 2002:198). Dapat disimpulkan disiplin kerja adalah suatu sikap atau perilaku seseorang untuk mengendalikan diri dengan mematuhi peraturan perusahaan dan bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.

2) Indikator Disiplin Kerja

Menurut Sudarmanto (2009) ada beberapa indikator dari disiplin kerja antara lain :

a) Ketepatan waktu

Para pegawai datang ke kantor tepat waktu, tertib dan teratur, dengan begitu dapat dikatakan disiplin kerja baik.

b) Menggunakan peralatan kantor dengan baik

Sikap hati-hati dalam menggunakan peralatan kantor, dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja baik, sehingga peralatan kantor dapat terhindar dari kerusakan.

c) Tanggung jawab tinggi

Pegawai yang senantiasa menyelesaikan tugas yang dibebankan kepadanya sesuai dengan prosedur dan tanggung jawab atas hasil kerja, dapat pula dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik.

d) Ketaatan terhadap aturan kantor

Pegawai memakai seragam kantor, menggunakan kartu tanda pengenal/identitas, membuat ijin bila tidak masuk kantor, juga merupakan cerminan disiplin yang tinggi.

3) Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut Singodimendjo dalam Edy Sutrisno (2016) mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

a) Besar kecilnya pemberian kompensasi

Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila pegawai tersebut merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

b) Ada tidaknya keteladanan pimpinan dalam perusahaan

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

c) Ada tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan

Pembinaan disiplin tidak akan dapat terlaksana dalam perusahaan, bila tidak ada aturan tertulis yang pasti untuk dapat dijadikan pegangan bersama.

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan

Dengan adanya tindakan terhadap pelanggaran disiplin, sesuai dengan sangsi yang ada, maka semua pegawai akan merasa terlindungi, dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

- e) Ada tidaknya pengawasan pemimpin

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh perusahaan perlu ada pengawasan, yang akan mengarahkan pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan tepat dan sesuai dengan yang telah ditetapkan.

- f) Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai

Pegawai adalah manusia yang mempunyai perbedaan karakter antar satu dengan yang lain. Seorang pegawai tidak hanya puas dengan penerimaan kompensasi yang tinggi, pekerjaan yang menantang, tetapi juga mereka masih membutuhkan perhatian yang besar dari pimpinannya sendiri.

- g) Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin, seperti halnya memberi tahu bila ingin meninggalkan tempat pada teman sekerja, dengan menginformasikan, ke mana dan untuk urusan apa, walaupun kepada bawahan sekalipun.

2.1.4 Budaya Organisasi

1) Pengertian Budaya Organisasi

Menurut Robbins (2010) budaya organisasi adalah sistem yang dipercayai dan nilai yang dikembangkan oleh organisasi dimana hal itu

menuntun perilaku dari anggota organisasi itu sendiri. Budaya Organisasi adalah cara berfikir, berperasaan dan bereaksi berdasarkan pola-pola tertentu yang ada dalam organisasi atau yang ada pada bagian-bagian organisasi (Munandar,2011:263). Menurut Handoko (2012:212) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu persepsi Bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi. Budaya organisasi merupakan sistem nilai organisasi dan akan mempengaruhi cara pekerjaan dilakukan dan cara para karyawan berperilaku (Hasibuan, 2009:178). Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah suatu system organisasi yang dianut oleh anggota organisasi, yang dapat mempengaruhi cara bekerja dan perilaku dalam perusahaan atau organisasi.

2) Manfaat Budaya Organisasi

Menurut Wibowo (2011) menyatakan bahwamanfaat budaya organisasi yaitu :

- a) Membantu mengarahkan sumber daya manusia pada pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi.
- b) Meningkatkan kekompakan tim antar berbagai departemen, divisi, atau unit dalam organisasi sehingga mampu menjadi perekat yang mengikat oaring dalam organisasi bersama-sama.
- c) Membentuk perilaku staf dengan mendorong pencampuran *corevalues* dan perilaku yang diinginkan sehingga memungkinkan organisasi bekerja dengan lebih efesien dan efektif, meningkatkan konsistensi, menyelesaikan konflik dan memfasilitasi koordinasi dan kontrol.

- d) Meningkatkan motivasi staf dengan memberi mereka perasaan memiliki, loyalitas, kepercayaan dan nilai-nilai, dan mendorong mereka berfikir positif tentang mereka dan organisasi.
- e) Dapat memperbaiki perilaku dan motivasi sumber daya manusia sehingga mampu meningkatkan kinerjanya dan pada gilirannya meningkatkan kinerja organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.

3) Indikator Budaya Organisasi

Menurut Handoko (2012) menyatakan indikator-indikator budaya organisasi adalah sebagai berikut :

- a) Hubungan antar karyawan dengan karyawan lain yaitu masing-masing para karyawan mempunyai hubungan baik untuk melaksanakan kegiatan operasional perusahaan.
- b) Kerjasama adalah karyawan yang bekerjasama menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan perusahaan.
- c) Penampilan karyawan adalah kesan yang menarik dilakukan karyawan untuk melayani orang lainnya dalam perusahaan.
- d) Pola komunikasi yaitu suatu tingkatan di mana komunikasi organisasi di batasi pada kewenangan hierarki formal di perusahaan.

2.2 Penelitian Terdahulu

- 1) Penelitian yang dilakukan oleh Sugiantari (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Ubud Gianyar. Tujuan penelitian untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, komunikasi

dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 62 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja, budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel komunikasi.

- 2) Penelitian yang dilakukan oleh Putra (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Lestari Sentratama Denpasar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 42 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel pengalaman kerja.
- 3) Penelitian yang dilakukan oleh Prakasa (2018) dengan judul Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Agung Automall Denpasar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etos kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Jumlah sampel dalam

penelitian ini sebanyak 40 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel etos kerja.

- 4) Penelitian yang dilakukan oleh Sukandri (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Intika Kawasaki Gianyar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan *Self Efficacy* Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 31 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel *self efficacy*.
- 5) Penelitian yang dilakukan oleh Cantika (2020) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Semadi Kwazay Indo Land Development. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 44 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji

T. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi, dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja dan komitmen organisasi.

- 6) Penelitian yang dilakukan oleh Muis, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pegadaian (Persero) Kanwil I - Medan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 60 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel komitmen organisasi.
- 7) Penelitian yang dilakukan oleh Ainanur, dkk (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perkebunan Nusantara IV. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi, Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 67 orang. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian

ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kompetensi dan motivasi.

- 8) Penelitian yang dilakukan oleh Yudha (2018) dengan judul Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Jaya Abadi Sumber Pasifik Kota Jambi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 150 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kepuasan kerja.
- 9) Penelitian yang dilakukan oleh Suwanto (2019) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Tangerang Selatan. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 57 karyawan. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja

karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja.

- 10) Penelitian yang dilakukan oleh Wairooy (2017) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pertamina (Persero), Tbk. Pemasaran Region VII Makasar. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 49 responden. Teknik analisis yang digunakan yaitu regresi linier berganda, kolerasi, determinasi, uji F dan uji T. Hasil penelitian menunjukkan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama menggunakan variabel disiplin kerja dan kinerja karyawan. Perbedaan pada penelitian ini adalah penelitian ini menggunakan variabel kompensasi.

